

平成25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25年5月14日  
午後2時～4時  
場所：大阪府咲洲庁舎41階 研修室7

○事務局（坂口） 皆さまお揃いになりましたので、ただ今から、「平成25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。私は、事務局障がい福祉室 自立支援課の坂口と申します。どうぞ、よろしくお願いいたします。

本日は、本年度第1回目の部会ですので、部会の開催に先立ちまして、自立支援課長の西口よりごあいさつ申し上げます。

○事務局（西口課長） 紹介いただきました障がい福祉室 自立支援課長の西口でございます。どうぞ、よろしくお願いいたします。

本日、皆さまには、お忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございます。日ごろは大阪府政の推進に格別のご理解ご協力いただきまして、ありがとうございます。この場をお借りいたしまして、厚く御礼申し上げます。

さて、今年度初めての就労支援部会ですが、本日は就労移行支援事業、継続支援事業を中心にご議論いただくことになっております。数の問題、あるいはノウハウ、また、就労実績で二極化になっていると。いろいろと課題はあるかと思いますが、就労実績の少ない、あるいはゼロのところへのアプローチの仕方、どのようにアプローチをするのかということ、前回もいろいろとご意見いただきましたが、今回、忌憚のないご意見をいただきたいと思えます。特に実績ゼロのところに対してどうするかということにつきましては、後ほど資料の中でも説明させていただくことになるかと思いますが、国の報酬単価が改定になっているということで、4年連続で就労人数がゼロということになりますと、単価が就労移行支援事業でありながら、就労継続B型、A型よりも若干ではあります落ちるということもありますので、そのようなところもポイントになってくるかと思えますので、どうぞ、忌憚のないご意見をお願いいたしまして、あいさつにさせていただきます。

どうぞ、よろしくお願いいたします。

○事務局（坂口） 本日、ご出席の委員の皆さまにつきましては、お手元に配席表をお配りさせていただいておりますが、この4月に一部委員に移動がございましたので、ここであらた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 准教授の黒田部会長でございます。

大阪障害者就業・生活支援センター連絡会 代表幹事の井上委員でございます。

箕面市障害者雇用支援センター 箕面市障害者事業団 常務理事 栗原委員でございます。

J S N（大阪精神障害者就労支援ネットワーク） 統括所長の金塚委員でございます。

大阪府社会福祉協議会 施設福祉部 部長の辻本委員でございます。

障害者自立生活センター・スクラム 代表理事の姜委員でございます。

大阪府中小企業家同友会 障がい者部 部長の豊田委員でございます。

大阪労働局職業安定部職業対策課 課長の若野委員でございます。

大阪障害者職業センター 所長の磯部委員でございます。

続きまして、本日、ご出席のオブザーバーの方をご紹介させていただきます。

大阪府立支援学校長会 府立たまがわ高等支援学校 校長の鈴木様でございます。

大阪府障がい者就労支援強化事業の受託団体である大阪府障がい者就労サポートセンターの三宅様でございます。

大阪府ITステーション 就労促進事業の受託団体である社会福祉法人 大阪障害者自立支援協会 理事の木村様でございます。

大阪府工賃向上計画支援事業の受託団体である一般社団法人 エル・チャレンジ福祉事業振興機構の高見様でございます。

また、大阪府の関係課の職員が参加しております。

大阪府雇用推進室 就業促進課と教育振興室 支援教育課に人事異動がございましたので、あらためてご紹介をさせていただきます。

大阪府雇用推進室 就業促進課 課長の吉野でございます。

大阪府教育振興室 支援教育課 課長の水守ですが、本日、議会の関係で欠席となっております。

大阪府障がい福祉室 自立支援課 課長の西口でございます。以上でございます。

続きまして、お手元の資料の確認をさせていただきます。

まず、A4の1枚もので、就労支援部会次第というものでございます。裏面に、資料のタイトルを表記しておりますが、資料の1-1として、働き続けるための支援というものでございます。

資料1-2、障がい者就労施策にかかる支援事業、実施状況一覧、平成25年3月末というものでございます。

資料1-3 障がい者雇用促進をするための大阪府の取り組み、資料1-4 平成25年教育委員会運営方針と書いてあります資料でございます。

資料1-5から1-7までが大阪労働局の資料となりますが、福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業ということで、資料が1枚、資料1-6が企業就労理解促進事業、資料1-7が障がい者に対する職場実習推進と書いてある資料でございます。

資料1-8、1-9が、障がい者職業センターからの資料でございます。業務概況が1-8、平成25年度運営計画が1-9でございます。

ホッチキス止めで本日の議題の2の資料となっておりますが、資料の2として、就労支援部会の対応課題項目という資料がございます。

あと参考資料といたしまして、1から5までございます。机の上にスケジュールと配席図、ハローワークと就業・生活支援センターと大阪府の地図が書いてある1枚ものの資料と、栗原委員のほうから予定稿と書いてある月間ノーマライゼーションの平成25年6月号の原稿をご用意しております。以上でございます。過不足等ございませんでしょうか。

なお、本就労部会につきましては、会議の趣旨を踏まえ、会議の公開に関する指針に基づき、公開で実施することになってございますが、万一、個人のプライバシーに関する内容につきましてご議論いただく場合、一定の配慮が必要ですので、ご発言の前にご連絡を

お願いいたします。

それではこのあとの議事進行につきましては、就労支援部会運営要綱に基づきまして、黒田部会長に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。

○黒田部会長 本日もお忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございます。

早速ですが、お手持の次第に沿って議事を進めてまいりたいと思います。

それでは、議題1は、「平成25年度国及び府の就労支援施策等について（報告）」事項となっておりますが、平成25年度の就労支援施策等について説明をいただきたいと思っております。

資料の順番に沿いまして、大阪府の関係部局からお願いします。その後、国の主な取り組みのご報告を大阪労働局、その次に大阪障害者職業センターの各委員の方からお願いしたいと思います。

まず、事務局からお願いいたします。

○事務局（小川） 大阪府自立支援課の小川と申します。よろしくお願いいたします。

私からは、大阪府の福祉部における就労支援施策等についてご説明をさせていただきたいと思っておりますが、その前に、資料1-1について簡単にご説明させていただきたいと思っております。

この資料は、福祉施設を利用する障がい者が、施設で働き始めてから一般就労に至るまでのそれぞれの段階での、各関係機関の支援イメージをポンチ絵にしたものでございます。就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、支援学校、ハローワーク、職業センターなど、事業所、支援機関と、行政、企業、医療機関などが相互の役割を踏まえて、連携を図りながら支援を実施するという形で記載させていただいております。

例としていくつか申し上げますと、就業・生活支援センターにつきましては、通所前期、最初の段階から、就職後のフォロー期、職場定着期までの間、関係機関との連絡調整を含めまして、コーディネーターという形で、全般的に関わっております。

職業センターにおいては、関係機関に対する助言、援助業務として、職業準備支援、ジョブコーチ支援、職場復帰支援のほか、事業主への支援として、事業主向け研修等を実施されています。

また、中ほどに記載の「マッチング期」においては、ハローワークにおいて当事者への支援とともに、企業への支援等としてトライアル雇用、委託訓練、各種助成金の交付等を実施されています。

なお、左下に記載の四角囲み「就労移行支援事業所・就労継続支援事業所A型・B型」の下に、今年3月1日時点の事業所の設置箇所数を記載しております。

就労移行支援事業所が171箇所、就労継続支援A型が44箇所、B型が533箇所となっております。

右端に昨年3月時点の障害者手帳交付数を記載しておりまして、重度も含めた数字となっておりますが、身体374,499人（76%）、知的63,343人（13%）、精神56,

527人（11%）、計494,369人となっております。

次の資料1-2につきましてご説明をさせていただきます。

大阪府では、第4次大阪府障がい者計画の最重点施策の一つとして「障がい者の就労支援の強化」を位置付けており、その中心となる事業として、記載の3事業を実施しています。これらの事業の実施状況等について、ご説明させていただきます。

まず、「就労支援強化事業」についてですが、第4次障がい者計画では、就労移行支援事業所の機能強化と就労に向けた関係機関の連携を図ることにより、平成26年度の目標値として、福祉施設からの一般就労者数を1,100人として目標を立てております。

また、就労実績のない就労移行支援事業所数をゼロにすることや、就業・生活支援センターの支援による就職者の1年後職場定着率を90%とすることなどを定めています。

事業開始初年度でありました平成24年度については、福祉施設からの一般就労者数の目標を900人としていますが、これを達成するための中心となる本事業では、平成24年度におきまして、300人を一般就労につなげるとともに、年度内定着率を95%とするなどの目標を掲げたところでございます。

具体的な実施状況としては、個別支援計画の策定から就労、定着支援までの一貫した支援を行うとともに、雇用先企業や体験実習受入企業の開拓を行い、さらに地域の就労支援機関との連携を図る取組みを行ったところでございます。

また、支援対象施設のスキル、ノウハウの向上を図るため、施設の就労支援員等を対象とした人材養成研修を実施するとともに、一般就労をめざす精神障がい者を対象に、スキル向上を目的とした養成研修を実施したところでございます。

就労支援強化事業における平成24年度実績としては、福祉施設からの一般就労者数の目標300人に対し215人と、目標の72%にとどまったところでございます。

その要因といたしましては、移行支援事業所等における取り組みに格差があることなど、さまざまな原因が考えられますが、今年度については、受け入れ先企業のさらなる開拓などの取り組みをいっそう促進する必要があると考えております。

次に、大阪府ITステーション事業についてでございます。

第4次障がい者計画におきましては、企業等への雇用だけでなく、多様な障がい者の働く場の拡大を目標に掲げており、その柱として、平成24年度からITステーションを障がい者の雇用・就労支援拠点として活用し、全障がい種別に対応した就労相談窓口の設置から、就職の支援までの一貫した取組みを実施しております。

平成26年度の目標値といたしましては、一般企業への就職をめざす「ビジネスIT訓練」の受講者の就職率を75%以上とすることなどを掲げております。

具体的な取組みとして、すべての障がい種別に対応した就労相談を行う「就労支援コーディネーター」を配置し、障がい特性に応じた支援計画を立てております。

平成24年度は397件の就労相談がございまして、内訳は身体障がい59%、精神障がい37%、知的障がい4%と、さまざまな障がい種別の方が相談に来られたところでござ

ございます。

また、実習先や就職先を開拓する「企業開拓コーディネーター」を配置し、民間企業とのパイプ役を務めております。

その他、昨年度の実施状況につきましては、資料に記載のとおりでございます。

今年度におきましては、昨年度に引き続き、「就労支援コーディネーター」1名、「企業開拓コーディネーター」2名を配置いたしまして、総合相談、企業開拓訪問などに務めるとともに、各種IT講習等を実施することとしております。

最後に、工賃向上計画支援事業についてでございます。

第4次障がい者計画では、工賃水準の向上を目標に掲げており、施設の経営改善などの支援を継続いたしますとともに、複数の施設による共同受注の仕組みを強化するなど、工賃水準の向上を図ることとしております。

また、官公需に係る福祉施設の受注機会の拡大に取り組めますとともに、市町村や企業等に対しまして、庁舎等を活用した販売スペースの提供や、清掃業務などの委託業務の発注の促進を働きかけております。

平成26年度には、これまでの全国での平均工賃額の向上率を勘案し、大阪府における平成22年度の実績（月額9,244円）の約30%増となる、1万2,300円を目標として掲げております。

具体的な取組みといたしましては、個々の施設における「工賃引上げ計画」の策定に関して、訪問指導や個別相談会などの支援を実施しており、就労継続B型の全511事業所のうち88%にあたる471事業所から、計画を提出していただいております。

ほかには、経営コンサルタントなどの派遣や、共同受注等が可能となるシステムを構築するなど受注拡大に努め、さらに民間の展示商談会へ出展や、情報誌の発行などを行っております。

昨年度の実績は、記載のとおりでございまして、今年度につきましても、記載の4項目の事業を実施する予定としております。

以上でございます。

○黒田部会長 では、続けてお願いいたします。

○事務局(吉野就業促進課長) 雇用推進室が実施しております取り組みについてご説明申し上げます。

一つは、いわゆるハートフル条例です。平成22年度から施行しておりまして、これは契約・補助金、大阪府と事業に関わっている方々、事業者さんとの関係で条例を定めております。

その方々について、障がい者の雇用を推進するという形で、今までから指導・助言ということで取り組んできておりまして、雇用状況報告書の提出状況が、すでに1,552件達成しております。受け入れの人数も約2,200人と実績が上がってきております。

条例に関連しまして、障がい者雇用促進センターを設置して、マッチングに務めて、雇

用についてのアドバイスをするということ、少し下がったところにハートフル税制がありますが、右側の「障がい者の雇用機会の維持・拡大」ということで、法定雇用率を上回って障がい者を雇用していただく中小企業さんへの減税措置を行っております。

軽減税率が10分の9という形ですが、実績が24件上がっております。

隣になりますが、「重度の身体障がい者の方、知的・精神障がい者の方の雇用の促進・安定」ということで、特例子会社への減税措置ということで、これも軽減税率10分の9ということなのですが、実績が8件となっております。

その他、「公共の職業訓練」を実施しております、例えば大阪職業能力開発校、芦原高等職業技術専門学校におきましては、CAD製図科、WEBデザイン科等の職業訓練を行っていきまして、平成25年の定員が210人という形で実施しております。

また、全部をご紹介申し上げますと時間もかかりますので、省かせていただきますが、その他、就職支援ということで、JOBプラザOSAKAというのがエル・おおさかがございます。これについても、民間の紹介ノウハウを使いまして、カウンセリング、職業体験、職業紹介というのも障がい者の方の実態にあわせて、逆に求人を探しに行くという手法を取っております、平成24年度の実績が、408人という形になっております。

今後は、法定雇用率が上がったということもありまして、このような対応、JOBプラザOSAKAにおきましては、今年の9月から、ハローワークと一体的に事業を実施していくことにしております。マッチング機会の向上を図っていきたいと考えております。

以上でございます。

○事務局(支援教育課) 初めに「就労の状況」と「今後の目標」についてと、これを達成するための施策」について説明させていただきます。

資料の右側、白い部分をご覧ください。その一番下でございます「知的障がい学校高等部卒業生の就職率」は、平成24年度の速報値では、25.1%、平成19年度には、17.8%であったものが、5年で7.3ポイント増加しております。その資料で言いますと、一番上になりますが、平成25年3月に取りまとめられました「大阪府教育振興基本計画」には、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29年度に35%を設定しております。このような目標値等に対しての施策でございます。左側の白い部分になります。

大阪府立知的障がい高等支援学校「職業コース」の設置でございますが、今年度5校で、本格的な実施を行いました。これにより、17校すべての知的障がい支援学校の完全実施ということでございます。

続きまして、「職場実習の充実」でございます。三部局連携等により得られた企業情報を共有すること等により、職場実習参加生徒数を増加させております。

続いて、「障がい者雇用促進人材育成事業」ですが、こちらは緊急雇用創出基金を活用したものでございますが、障がいのある生徒の就労を通じた新規雇用者の人材育成等に、こちらでも企業開拓等を進めております。

昨年度は、同じ基金事業で、51社の受け入れ企業を開拓したという実績がございます。

大阪府立知的障がい支援学校新校整備でございますが、就労を通じた社会的自立を支援する知的障がい高等支援学校「職業学科」の整備を推進してまいります。

今後、泉北・泉南地域及び北河内地域、大阪府内2地域で開校予定ということで、実績としましては、平成18年度に、たまがわ高等支援学校、今年度4月に、鳥飼高等支援学校を開校しております。

たまがわ高等支援学校の就職率につきましては、平成24年度の速報値で85.3%、例年8割から9割の就職率となっております。

以上でございます。

○黒田部会長 ありがとうございます。労働局さん、お願いいたします。

○若野委員 それでは、説明させていただきます。

今、見ていただいています資料5、資料6、7ですが、まず、「福祉・教育・医療から雇用への移行推進事業」ということで掲げております。

この説明に入ります前に、新たな事業を今後するということになりました背景、課題ということで説明させていただきます。

これまで障がい者雇用促進の取り組みによりまして、企業の障がい者雇用の理解や、障がい者支援、就労意欲の高まりなどを背景に企業において、障がい者雇用数の増加があったわけです。

雇用率及び法定雇用率達成企業も上昇してきております。

その一方で中小企業における障がい者雇用の取り組みは、本当に低迷をしている状況でございます。特に障がい者の雇用経験やノウハウが乏しい企業におきましては、障がい者の雇い入れや継続雇用に不安を感じている場合が非常に多く、その不安を解消していく必要があるかと考えられるわけでございます。

雇用されている障がい者が増加をしている中で、雇い入れ支援のみならず、長期にわたる職場定着支援の必要性が非常に感じられるところでございます。

そのような中で、障害者就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所が増加をしており、その役割が重要となっているものの、就労支援のノウハウや企業への理解不足などによりまして、就職数や一般就労への移行率について、センター、事業者さんにおいての差が非常に見受けられるというようなことによりまして、そのようなことを阻害する必要があるということから、今後、このような課題を含めて、福祉・教育・医療から雇用への流れをいっそう促進する必要があるということで、今回、この事業になったということでございます。

それでは、順番に資料の1-5から説明をさせていただきます。資料をご覧ください。

実際、ここに掲げていますとおり、企業、障がい者就労支援機関、支援学校の一般雇用に対する不安を払拭しまして、障がい者雇用を促進するために、相互の理解を深めることが非常に重要であるということを書かせていただいております。



2番目に、企業への雇用率について、理解、促進及び職場の実習、総合的、かつ、効率的な推進を図るため、労働局におきまして、推進事業をしていくと。

具体的に労働局において、事業をどのようにするかにつきましては、まず、一つ目の丸ですが、「雇用移行推進連絡会議」を設置することになっております。

設置をしたあと、関係機関から意見を聞きまして、地域の状況・ニーズを踏まえた上で、雇用移行推進計画を策定するというところでございます。このような二つの会議を設置することと、計画を策定するという2点でございます。

実際、その中でどのようなことをしているかということにつきましては、二つ考え方がございまして、「企業就労理解促進事業」と、「障がい者に対する職場実習の推進」と二つの事業に並ぶわけでございます。

次のページをめくっていただきますと、「企業就労理解促進事業」でございます。

障がい者本人、その支援者、保護者が、企業で働くこと具体的なイメージを持っていただくということで、企業が障がい者に対してどのような職業能力を求めているかということを理解していただくために、このような事業をします。実際には、左側に具体的に書いておりますが、「就労支援セミナー」を実施すると。これは以前から労働局におきまして、年間3回程度セミナーを実施しているのですが、それをもう少し区分けをして実施をしていくと。順番に言いますと、支援機関の職員利用者に対するセミナー、特別支援学校の先生、生徒、保護者に対するセミナー、医療機関の職員、医療機関を利用する精神障がい者のセミナーなど、いろいろ種類を分けてやって行くということと、2に移りますが、事業所の見学会を実施するというところでございます。

支援機関の職員、利用者を対象とした企業見学会、支援機関の担当者を対象とした企業見学会、企業の担当者を対象とした企業見学会といろいろ分けた格好で見学会を実施するというところでございます。

その右ですが、「障害者就労アドバイザーによる支援」ということでございまして、就労支援機関、特別支援学校、医療機関に対する助言、就労意欲・能力を高めるための指導方法、企業への就職をめざした取り組み、利用者に対する一般就労に向けた意欲の向上等に関する助言をアドバイザーのほうからさせていただくというところでございます。

次のページですが、「障がい者に対する職場実習の推進」でございます。

障がい者が企業におきまして、職場実習を体験することによって、総合理解を深めることが有効であるということで、障がい者に対する職場実習推進事業を実施するというところでございます。

職場実習の流れでございますが、労働局におきまして、職場実習受け入れ候補事業所リストを作成をするということでございます。

次に、就労支援機関等へのリストの提供をさせていただくと。就労支援機関から労働局に実習希望の申し込みをしていただき、労働局から事業所へ依頼をします。その後、職場実習計画を作成して、それを提出していただいた上で、職場実習を開始していくと。最終

的には、職場実習の実施に向けての報告をしていただくという形になっております。

以上は全体的なイメージでございますが、具体的な取り組み等につきましては、これも予算成立後ということになりまして、まだ今年度予算が成立していませんので、今後、この予算が成立次第、このような事業を順次実施をしていくとともに、連絡会議を実施することによりまして事業をさせていただきます。

冒頭で申し上げました、今後、雇用移行推進連絡会議を設置するにあたりまして、関係機関のほうのご協力を得て、また、その連絡会議の委員になっていただくということで、この会議を中心にいろいろな企画、立案をさせていただくということにしておりますので、よろしくお願いいたします。

以上でございます。

○黒田部会長 ありがとうございます。それでは、次お願いいたします。

○磯部委員 大阪障害者職業センターの磯部でございます。

平成24年度の大阪障害者職業センターの業務内容を説明させていただきます。

昨年度、重点事項、就労支援ネットワークの充実と関係機関に対する助言、援助業務の推進、二つ目が、支援の困難性が高い障がい者、いわゆる精神障がい者、発達障がい者に対する支援の重点化及び厳しい雇用失業情勢を踏まえた障がい者支援の実施、3点目が、専門的な事業主支援の積極的展開、この重点事項に沿いまして、平成24年度事業を展開してまいりました。

障がい者支援としまして、利用障がい者の方、モノクロなので非常にわかりにくいのですが、最も利用が多かったのは、643人（37％）は知的障がい者でございます。その次多かったのは、566人（33％）で精神障がい者でございます。その精神障がい者の上にあります328人（19％）は発達障がい者でございます。利用障がい者の総数が1721人でございます。

年々、利用障がい者の方、精神障がい者と発達障がい者の方が非常に増えてきております。

その下の職業準備支援期の支援ですが、平成24年度の総数が98人でございます。その中で64人（65％）で、最も多いのが発達障がい者です。その上の18人（19％）は精神障がい者でございます。精神障がい者の隣10人（12％）は知的障がい者でございます。このような状況になっております。

それぞれ準備支援からの職リハ移行率が91.8％となっておりまして、就職率が75.3％に達してございます。

真ん中の上の「ジョブコーチ支援事業」ですが、総数290人でございますが、最も多かったのが112人ということで、知的障がい者でございます。左側の51人（24％）というのが発達障がい者で、その下の35人（17％）が精神障がい者という内訳でございます。

支援終了後の6カ月の職場定着率は82％に達しております。

その下の「職場復帰(リワーク)支援」でございますが、こちらのほうは、企業さんが雇用されていた・・・精神科によって休職等された方の職場復帰をめざす事業でございますが、本人と事業主、主治医の三者合意によるコーディネートができた方が197人でございます。

最終的に支援が開始できた人数が160人でございます。要支援をして職場復帰された率が79.8%の方々という状況でございます。

事業主支援でございますが、少し原稿が見にくく申し訳ございませんが、利用者が体験支援ということで、左側に書いてあるのですが、企画立案、受入準備、採用活動、職場定着、このようなプロセスを書いております。支援を行い、最終的に採用された障がい者の方が、定着しております。

一番下のところに、「事業主向け研修雇用管理サポート講座」というものがございますが、これは障がい者を雇用したことの経験がない中小企業の事業主さん、あるいは経験が浅い、雇用管理が十分できていないという企業さんに対して、そのようなサポートを行うという講座を7回開催いたしております。

右下に書いておりますが、「関係機関支援」ということで、地域の就労支援基盤整備のために、就労移行支援事業所とか、就業・生活支援センター等の就労支援担当者に助言援助を実施してきたところでございます。

就労支援ネットワークの形成ということで、3時間のフォーラムを1回開催しております。

精神障がい者雇用支援連絡協議会、発達障がい者雇用支援連絡協議会を1回開催いたしております。

平成24年度の事業については、ほとんどの項目について、事業を達成いたしております。

もう一つ、資料1-9は、平成25年度の大阪障害者職業センターと堺市の南大阪支所でございますね。その業務運営計画でございます。

組織の使命としては、大阪府域における障がい者の職業の安定度と就労支援に図ることが課題にもなっておりますが、大阪府域における障がい者雇用にかかるセーフティネット支援に直面する関係機関への職業リハビリテーションに関する助言・援助要望を推進するという役割がございます。

地域の就労支援基盤の整備を図るとともに、精神障がい者、発達障がい者に充分支援ができていく機関もあるかと思いますが、まだノウハウを持っていない関係機関についての助言・援助を重点的に実施するとしております。

法定雇用率が引き上げられておりますので、あわせて納付金制度における納付金申告等の必要対象事業所が拡大をしたので、300人以上から200人以上となって増えておりますので、事業主さんから、年々、障がいに関するニーズが非常に高まっていると思っておりますので、事業主さんに対する雇用参加の支援を行うということとしております。

組織として取り組む課題、具体的な取り組み手法ということで、詳細は避けませんが、大きくは、助言・援助業務の戦略的展開と就労支援ネットワークの充実・強化を図っていくということと、中小企業に重点を置いた事業主への体系的支援。

精神障がい者、発達障がい者等、他の機関では支援が困難な障がい者への支援の重点化の促進、これから3年間取り組んでいこうと、特に精力的に取り組んでまいりたいと思っていますので、関係機関の皆さま方のご協力ご理解、どうぞよろしくお願いいたします。

以上でございます。

○黒田部会長 ありがとうございます。

それでは、ただ今のご報告につきまして、ご質問ご意見などありましたら、お伺いしたいと思います。

どうでしょう。労働局の新しい事業など、かなり魅力的なものがあると思いますが、その点、いろいろ聞いていただけたらと思います。

○栗原委員 就労移行支援事業を運営している箕面市障害者事業団の栗原です。

今回、資料1-7で労働局さんから職場実習推進ということで、大変体系立てたご説明をいただいて、私ども就労移行をやっている立場から、このようなものを活用させていただけるということになれば、より仕事をする上で進みやすいと思ったのですが、この仕組みというのは、これまでの似たような仕組みをさらにグレードアップするとか、改善するという形で出てきたのか、あるいは新たに作り直したのか、作り上げたのか、少しそのあたりをお聞きしたいと思います。

いくつか似たような事業というのはあると思います。職業センターさんの以前の「職域開発援助事業」とか、あるいは大阪府さんの「短期職場適応訓練」とか、それぞれ協力謝金が事業所に出たり、当事者へ何らかのお金が出たり、出なかったり、雇用予約のあるなしとか、いろいろあるかと思います。

この事業自身の性格としては、完全に新規のものなのか、あるいはリニューアルされたものなのか、そのあたりはどうですか。

○若野委員 基本的にはリニューアルしています。現在、行っております事業、それぞれ点で行っている事業を線にして、一つの体系的に新しい事業に、このような協議会を作って、決めて実施していくという、きれいに形を整えてリニューアルしたということで、まったく新たなということではありません。

○栗原委員 これは大阪労働局独自の事業ですか。

○若野委員 これは全国一斉にということです。

○井上委員 もう少し詳しいところで、このスキームの下に「就労支援コーディネーター32局に配置」とありますが、大阪労働局さんでハローワークが何箇所かあると思いますが、各ハローワークにそのような方が配置をされているのですか。

○若野委員 労働局に配置しております。

○井上委員 労働局に配置をされているのですね。

○若野委員 ただ今、選考中でございますが、決まっていますが、できるだけ早い時期に選考して、労働局に配置するというところでございます。

○井上委員 労働局さんが、実習の受け入れをやっていただくというのは、とても効果があるかと思えます

○若野委員 現在、すでに実習とかは、各企業さんにやられているのですが、先ほども若干説明いたしました、リストを作って提供して、それを体系立ててやっていこうということで、中身的には、今、やっておられる実習と変わらないのですが、リスト等の作成をしっかりと、各機関に提供できるようにしていきたいということでございます。

○栗原委員 関連なのですが、これまでの実習という概念が非常に広くて、あいまいで、使う人によって違って来たと思えます。

この実習というのは、例えば雇用促進法の何らかの施行令、施行規則によるものなのか、あるいは業務実施要綱等で実習の規定をされているのですか。そのあたりはどのように考えておられますか。

○若野委員 基本的には、先ほども申し上げましたが、新たにということではありません。現実やっておられる実習と、何らか新たな縛りがかかるということではないと思っています。

○金塚委員 もう一点、具体的に、年間、どれぐらいの箇所数があつて、人数的な目標数値というものはあるのですか。

○若野委員 今後、そのような連絡会議とか、皆さまのご意見をいただいた上でということになるかと思えます。

○栗原委員 これは目的にあるように、総合理解を深めることが重要ということから、いわゆる雇用予約のない実習という理解でいいのですね。

○若野委員 そうです。

○黒田部会長 雇用移行推進連絡会議のメンバーというのは関係者なのでしょうが、具体的に名前が挙がっているのですか。

○若野委員 具体的にメンバーといたしましては、障害者職業センターさんとか、いわゆる就業・生活支援センターさんとか、就労移行支援事業所とか、特別支援学校、発達障がい者支援センターという所があるのかなど。それ以外でも関係する所については、ただ、今後、どのようにご参加いただくかということはこれから協議していくことになるかと思えますが、できるだけ多くの機関にご参加いただくということを考えております。

○黒田部会長 その連絡会議の中で、雇用移行推進計画を立案されるということですね。

○若野委員 そういうことです。

○黒田部会長 ということは、すでにある程度は事業の中身が固まっているのでしょうか、詳細に関しては地域の状況、ニーズを踏まえて、連絡会議の中で、具体的な案を決めていくということですね。

では、オブザーバーの方もこれからご意見お願いいたします。

○鈴木オブザーバー 予算額がかかっていますので、この謝金の問題ですが、東京などは、すでに「2,000円謝金」をやっておられるのですが、予算規模が少しわからないのですが、件数別に言いましても、たまがわ高等支援学校の生徒が10日間実習をやりましたら、一日2,000円で2万円になります。それを180名がやりますので、1回の職業実習費がたまがわ高等支援学校だけで、登録された企業さんでやれば360万円かかります。そのような予算規模というのはどうなのかということと、たまがわ高等支援学校がお付き合いいただいている中小企業さんを含めたすべての企業さんに、「労働局に登録してください」と言えば、当然、対象になっていくのですが、たまがわ高等支援学校1校だけで持っている部分だけで、年間かなりの額の謝金が必要になってくるということです。

「職業コース」を全校に設置していますので、実習数は、たまがわ高等支援学校以外も入れるとしたら、2.5倍ぐらいになるかと思いますが、この謝金だけでもかなりの額になるのですが、そのあたりがどうかということと、もし登録していなければ駄目だということになると、謝金が出る実習と出ない実習ができます。われわれが持っている財産に亀裂が生じるという問題が起こってくるのですが、このあたりすべて解消していただけるのかどうかということをお聞きしたいです。

○若野委員 当然、予算がございまして、ある程度予算規模もありますが、今日具体的な予算の規模が手元にありませんので、また、わかりましたらご連絡したいと思いますが、いわゆる月額2,000円となるのですが、あと実習の企業さんについては、300人以下となっているわけです。

そのようなことを含めて、大阪府でいくら予算がついているかは手元に資料がございませんのでわかりません。あらためてご連絡させていただきます。

○黒田部会長 かなり期待度が高いので、よろしく願いいたします。

○豊田委員 今、鈴木先生がおっしゃっていただいたのですが、中小企業家同友会の障がい者部のほうでも、まったく同じシステムになっているのです。その時点で支援学校さんの実習とか、それ以外の管理しておられる施設さんの実習とか、そのようなものもやってくださるということで進めていけるのですが、では、われわれがやることと、労働局さんのすることと格差があるといけないと思いますので、今、先生がおっしゃったように、われわれがやるときも、この謝金体制にしていただければ、それだけでも随分近づいてきます。同じことをしているので、当然、同友会の規模で300人以下ですから、みんな雇用保険に加入しておりますから、同じことになると思います。

その辺が、労働局さんがやる実習推進のプログラムでやれば2,000円が出ますが、われわれ民間同友会としてやっていることに対しては「無理ですよ」というのでは、腑に落ちません。すでにわれわれはやってきて、今、この2,000円がぼんと出てきたときに、「労働局だけが2,000円で、われわれはなしですか」となるわけです。

○若野委員 現状、今、おっしゃいましたように、すべてに適用というのは、非常に難しいのかと思います。

今、申し上げられるのは、そのような労働局のほうにリストアップしてやるというところになったと思っています。

ただ、いろいろな意味で、拡大的に解釈して、委員がおっしゃったような形の適応ができるかどうかというのは、今後の課題として検討もさせていただきたいと思いますが、現状では、それは「OKです」とは言いがたいです。

○豊田委員 今後のリストアップというのは、どういうふうにされるんですか。

○若野委員 今後、やっていくということで、まだ何もできていないのですが、このスキームにしたがってこれからやっていこうということなのですが、現状は、このようなリストアップはしてません。

○豊田委員 うちは、すでにリストアップできています。

○黒田部会長 おそらくこの連絡会議が先にできて、中身を決めるのか、先に決めてから、連絡会議のメンバーが選ばれるのか、そのようなあたりのこともあるかと思いますが、このようなスキームで活動されている所はたくさんあって、それぞれ苦しい中、見つけてきている中で、言ってみれば、「黒船が登場した」という状況で、それが本格的な大型船なのか、どうなのかというのはこれからだと思いますが、今までやってこられた方たちのネットワークを無視するような形でしても、多分、うまくはいかないと思いますので、何か連携が必要だし、調整が必要なのは目に見えていますので、わかっていらっしゃることだと思いますが、よろしく願いいたします。

○金塚委員 この32局というのは、32都道府県でされるということですか。

○若野委員 そうです。対象は全国です。

○金塚委員 オールジャパンで32局ですか。

○若野委員 ですから、32局にコーディネーターを置くということで、すべてにコーディネーターを置くわけではないです。

○金塚委員 都道府県リストというのは、障がい者に対する職場実習推進事業というのが、問題なく展開されるということですね。

○若野委員 そうです。

○金塚委員 同じようなテキストで言えば、精神に特化した社適事業というのがあります。今、大阪府はやっておられるはずなのですが、一般財源になっているので、どんどん他府県はやめていかれているのですが、1日働くと、2,000円という謝金が出ていたかと思いますが、その辺などもうまく統一されると、就労移行支援事業所と言えば、実績がゼロとか、1という所のいろいろな理由を聞くと、「職場実習する所がない」とか、「企業にゆとりがない」という所が多いのですが、そのようなものがオールおおさかでどんと一本化されると、とても就職へ向かっての推進力になるのではないかと感じ、利用すべきだと思います。

○栗原委員 これは雇用保険の二事業の位置付けなのですか。

○若野委員 そのようなことはないです。

○黒田部会長 はい。どうぞ。

○井上委員 いつごろそのあたりはできるのですか。

○若野委員 確か、今月19日に予算が成立すると思いますので、できるだけそこから早い時期にと思っています。

ただ、連絡会議の立ち上げについては、若干時間がかかるのかと思います。

○黒田部会長 オブザーバーの皆さまもどうぞ。

○姜委員 企業就労に関する支援事業とありますが、「就労支援セミナー」は、これまでも行われていたと思いますが、とりわけ、特別支援学校の教員、生徒・保護者を対象としたセミナーという説明がありましたが、就労機関等の職員、利用者、保護者を対象としたセミナーというのは、これまで行われていたとすれば、どのような形で行われていたのかと、地域で職場の領域、あるいは管轄で、このようなことをご提示なされていたのか、大阪府が主でやっていたのですか。

○若野委員 今後につきましては、今までは局でやっていたのを各ハローワークで実施をしていただくように考えております。

○姜委員 それと、特別支援学校の対象の場合、対象学年は、教育委員会さんとかとどのように年齢を取ってやられるのかですが、僕は就労意識はできるだけ早い段階からみんな親御さんも含めて、本人も持つべきだと思いますが、「3年で大丈夫か」と限定されてしまうと、就職を前にして、「意味がない」と言ったらおかしいですが、実際に、就職最終年度、3年度というのは、就職に動く年です。その前にこのようなセミナーに参加するというのは、非常に意味があるものだと思います。そのあたりの調整とかどう考えておられるかということですが。

○鈴木アドバイザー 姜委員が言われますとおりで、支援教育課が出しているものも、「職場実習参加生徒数増加」と挙げているのです。

ところが、チャレンジ層を増やさないと就労率が上がらないということで、「職業コース」と「高等支援学校」とがあります。

よりステップの高いところにチャレンジする子どもたちと、地域密着型で就労にチャレンジする子どもたち。公共交通機関を使い分けて、前にも言いましたが、「自転車でもいければ働けるだろう」という層も開拓していこうと思います。

そのためにも、高等部2年、3年では到底遅いので、ここに書いていただいているような、「教職員やら」とは、われわれも少し恥ずかしいところなのですが、「保護者を対象としたセミナー」とか、「就労感」という企業で働くことに具体的なイメージを持つというのは、できれば、小学部の高学年とか、中学部ですね。今、おかげさまで支援学校の中学部の子どもたちのたまがわ高等支援学校への進学が、非常に増えております。最初はほとんどいませんでした。「どうせ無理でしょう」という状態でした。実際、実績として8割、9割就労していくと、「チャレンジしよう」という子どもが増えてきているので、支援学校の中学部の生徒が増えてきているのは非常にうれしいことで、そのような意味では、保護者に企



業で働く、この具体的なイメージを持つということは、姜委員が言われたみたいに、「早ければ早い方がいい」とはいきませんが、中学部ぐらいが旬ではないかと思えます。

11歳、12歳です。高等部では、この3年というのは、次のステップで見えています。即就労にいくのか、もう一つ、ワンステージということ。移行支援事業所を決めるのが高等部3年になってからです。いいと思えます。姜委員が言われたとおりです。

○姜委員 どうしても私たち、支援学校生徒さんに関わる時に、つくづく思うのは、同じ卒業段階で、いろいろなことを考えなければいけないと追い込まれて、何か安易な選択、行き先、実習先を学校から言われた所を選んでしまうと。そのような狭い選択に終わっているの、できるだけ早い時期から、いろいろなものを、お子さんも含めて、働くことの意識というか、働くことへの思いを持てるような環境作りを周りがしないと、親御さんや本人は、「当分このままでいい」と学校生活を過ごされてしまうので、少し周りからの環境作りをしないと、そのようなチャレンジの気持ちが起こらないと思えます。

○若野委員 そのようなご意見をいただきながら、ご意見を尊重して、支援学校の生徒さんにできるだけ有効なセミナーをやらせていただきたいと思っていますので、その節は、皆さまからご意見をいただくかと思えます。よろしく願いいたします。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。はい。辻本委員どうぞ。

○辻本委員 社会福祉協議会の施設福祉では、就労継続B型の事業所の方々といろいろな連携コラボをしています。支援学校の1-4の資料でも、就職率が25.1%ということ。たまがわ高等支援学校さんだけが85.3%となっていますが、75%の生徒さんが就労していないわけですから、就B等でフォローしていかなければいけないのですが、就労支援B型がどんどん増えていくにしては、最低基準が20以上と、少しハードルも高いので、増えていかない中で、卒業して、就職できなくて、在宅で「どうしようか」と考えておられるということも聞きますので、この資料を読みますと、「17校が設置しました」と出ていますが、何名ぐらいが卒業して、そのうちの25%が就職するとなると、あと75%就職できないのかと思えます。その辺の数字を頭に入れておきたいので、卒業生とかわかりますか。

○事務局(支援教育課) 知的の障がいと言えますと、ここ数年800人とかです。

○辻本委員 800人ですか。ということは、25%ということだと、600人が就職できないということですね。

○事務局(支援教育課) 200人就職しているということです。

○鈴木オブザーバー 平成24年度は知的障がいは200人、肢体障がいが37人でしたか。

○事務局(支援教育課) そうです。

○鈴木オブザーバー たまがわ高等支援学校が64人、昨年までは吹田支援学校の分校で、今年から高等支援学校になりました鳥飼分校が36人だったと思えます。この2校で半分で、残り100人です。身体が37人だったと思えます。

平成24年は直近だったので覚えていました。

○辻本委員 今年、開校になった鳥飼が3年後には卒業するかもわからない。

○鈴木オブザーバー 新校で2年生、3年生が引き続きいますので、職業コースでは同じぐらいの率をがんばって出すと思います。おそらく今年の数字が来年のたまがわ高等支援学校、鳥飼高等支援学校の数字にほぼ近いのではと思います。だいたい2校で100人ぐらいと思っています。

○辻本委員 大体卒業生も800人から1,000人、平成29年度には、母数も増えますし、35%が目標だということですね。200人を300人にです。

○鈴木オブザーバー 生徒数が増えていますので、同じ率ぐらいでいくと思っています。B型はまたぜひとも充実を、と現場では思っていると思います。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。ほかにご意見どうでしょうか。

ないようでしたら、また、次の議題の中でもご質問いただいてもいいと思いますが、よろしいでしょうか。

労働局さんはたくさんサポーターがおりますので、ぜひ、皆さまと連携を取っていただければと思います。

では、これで議題1の報告は終わらせていただきます。

続きまして、議題2に移らせていただきます。「就労移行継続支援事業」について、事務局からご説明お願いいたします。

本日の就労支援部会以降、合計6回の部会と、3回の工賃向上計画の推進に関する専門委員会の開催が予定されています。本部会や専門委員会では、市町村等のヒアリング等で抽出された課題等を審議することとなっております。

また、制度等に関わるものは、国への要望、事業の見直しが必要なものは予算要求、あるいは市町村への働きかけ、年度末には、親会でもっての報告とりまとめを行うこととなっております。

前回から予定表も配らせていただいていると思いますが、本日は、就労移行、就労継続支援について、まずは事務局のほうから資料の説明をお願いいたします。

○事務局（小川） 自立支援課の小川でございます。

資料2について、説明させていただきたいと思いますが、その前に、あらかじめこの資料のたたき台を事務局から、各委員の皆さまにお送りしてご意見をいただくようお願いしておりましたところ、井上委員から2点、ご意見をいただきましたので、最初にご紹介させていただきます。

まず1点目ですが、「就労移行支援事業と就労継続支援事業では、求められる役割が異なるため、就労移行支援事業と就労継続支援事業は、別の場で議論すべき」というご意見と、2点目としまして、「労働行政はハローワークが中心の役割を担っているため、市町村単位の支援で考えるのではなく、ハローワークの圏域単位で考えるべき」というご意見をいただいたところです。

事務局といたしましては、委員のご意見を踏まえまして、原則、雇用契約の締結をめざす就労継続A型と就労移行支援事業につきましては、本部会で検討を行いまして、工賃水準の向上を目指す就労継続B型につきましては、工賃向上委員会でご議論いただくという整理にさせていただきたいと考えております。

また、個別の市町村単位ではなくて、基本的にはハローワークの管轄エリアを踏まえてご議論いただく形にしたいと考えております。

それでは、資料2についてご説明させていただきます。

この資料は、昨年度、ご議論いただいた課題項目の1から7までの7項目のうち、最初の項目であります「就労移行・就労継続支援事業」につきまして、①から⑤まで、五つの課題項目と、それぞれの検討にあたっての視点、そして、それを踏まえました「対応方針（案）」を記載したものでございます。

先ほどもご説明させていただいたとおり、事前に委員の皆さま方に、事務局のたたき台として対応方針（案）をお示ししてございまして、前もってご意見をいただいた内容につきましては、本日の資料に追加で記載させていただいております。

追加で記載をさせていただいた箇所には、下線を引かせていただいておりますので、その部分を中心にご説明させていただきます。

まず1つめの項目、「就労移行・就労継続支援事業所が不足している。既存の事業所を近隣市町村と共有し、相互利用していく必要がある」という課題項目についてですが、「検討にあたっての視点」といたしましては、「地域によって社会資源に差があり、資源があっても事業所によってノウハウに差がある」ということでございます。

これにつきまして、事前にいただいた意見としては、「ノウハウのあると言われる事業所は、それだけの努力をしている。ノウハウの無い移行支援事業所より、努力している事業所を行政として応援すべき」というご意見をいただいております。

また、「事業所が不足している地域では、運営を担う法人等への働きかけが必要」という点に関しては、「法人への働きかけは悪くないが、中身が伴わなければ却って当事者の不利益に通じる恐れもあるので、慎重さが求められる」というご意見をいただきました。

次に、「市町村の区域を超えた情報提供が必要」という点につきましては、「区域を超えた情報共有は必須だが、実際に進めるには何らかの具体的手立てが必要」といったご意見をいただいております。

次に、「福祉圏域単位で事業所マップを作成する等の検討が必要」という点につきましては、「北摂の場合、福祉圏域だけではなく、大阪市内や神戸など、近隣で実績のある事業所の情報を加えて対応している」といったご指摘をいただいております。

以上の「検討の視点」を踏まえての「対応方針（案）」といたしましては、「事業所マップの作成など福祉圏域内の情報共有の促進や合同イベントの開催など、社会資源の相互利用促進等の取り組みを行う」としております。

今回、いただいたご意見としましては、「障がい者雇用を検討している企業に、就労移行

支援事業所等を見ていただくことも必要」というご意見をいただいております。

次に裏面の課題項目の2番目「就労移行支援事業所のノウハウや実績に差がある」という点についてでございます。

検討にあたっての視点といたしまして、昨年度にいただいたご意見ですが、「人材養成が最初に必要だ。がんばっているところを伸ばしていくのか、ゼロのところはあきらめてもらうのか、議論が必要」と。あるいは、「成果がゼロの事業所へのアウトリーチが必要」といったご意見をいただいたところでございます。

また、「就労移行支援事業所のスタッフの多くが福祉を専門職としているため、企業理念を理解する機会が十分でない」という点につきましては、今回、「実績を出している事業所は企業出身者を雇用したり、アドバイスをもらえる仕組みを作ったりしている」というご指摘をいただいております。

その他としましては、「企業と障がい者双方の立場に立った支援が重要」とあるといった点や、「就職希望者の障がい特性が多様化しており、支援機関の実績に差があることから、支援者の専門性の確保、質の向上が必要」といった点がございます。

それを受けての「対応方針（案）」といたしましては、「一般就労移行の取組みが進んでいる事業所や企業等の成功事例の収集、共有化や個別事情に応じた相談支援を行う」、という点や、今回、新たにいただいたご意見といたしましては、「支援員本人のモチベーションや熱意任せでは向上は図れないので、事業所または個人に対する財政的支援が必要ではないか」といったご意見をいただいております。

また、「企業ニーズにマッチした委託訓練等の実施」という点に関しましては、今回、「事業所に対して、移行事業所の報酬以上のインセンティブや、かつ、就労させない場合のペナルティが必要」といったご意見をいただいております。

次に課題項目の3点目、「就労移行支援事業の場合、一般就労に結びつくと利用者が減るため、事業所として積極的に進めにくいという現状があるので、報酬体系の見直しが必要」という点についてでございます。こちらにつきましては、事前にご照会させていただいた際には、特にご意見等はありませんでした。

対応方針（案）といたしましては、「現行の報酬体系の見直しについて、国へ働きかけを行う」となっております。

課題項目の4番目、「一般就労の定着がうまくいかない場合、元の事業所に戻れないことを防ぐため、定員の特例措置の検討が必要」という点についてでございますが、こちらにつきましても、ご意見等はいただいております。

対応方針（案）といたしましては、こちらも「国への要望化を検討」としております。

最後に5点目、「就労系福祉サービス事業の認可について、審査の中で就労に向けたプロセスなど、運営の具体的な中身が問えない」という点でございます。これについての対応方針（案）といたしましては、「指定障害福祉サービスの運営に関する基準等を踏まえ、本来、事業者が果たすべき役割を担えるよう、取り組みの方策を検討する」としております。

また、今回、事前にいただいたご意見としまして、「指定の取り消し、実績に応じた報酬の返還等の方策の検討はできないか」というものがございました。

以上、資料2についてご説明させていただきましたが、これに関連しての参考資料といたしまして、いくつか配布させていただいておりますので、あわせてご説明させていただきたいと思います。

参考資料1をご覧ください。この資料は、平成23年度の福祉施設からの一般就労人数についての調査結果でございます。

就労移行支援事業所1149箇所からの就労人数は、合計517人ございまして、そのうち就労実績ゼロの事業所が47箇所、就労実績1人の事業所が23箇所となっております。この2つを合わせると、約47%となっております。

就労実績の上がっている事業所と、上がっていない事業所が分かれている状況がある中で、事業所へのアプローチをどうするかということにつきましても、本日、ご議論いただけたらと考えております。

なお、就労移行支援事業所の1事業所あたりの平均就労実績については、一番下に記載されていますが、3.5人となっております。

また、就労継続A型・B型につきましては、実績0人の事業所が239箇所、1人の事業所が60箇所ございまして、合わせて、約88%となっております。

次に、裏面をご覧ください。

今回、いただいたご意見の中に、「実績のない事業所に対してペナルティが必要ではないか」といったご意見がございましたが、これに関連してとなるのですが、障がい福祉サービス等の報酬改定が昨年10月から施行されておまして、上の方に記載のとおり、「就労移行支援」につきましては、過去3年間ないし4年間で定着者数がゼロの事業所に対しましては、所定単位数をそれぞれ85%、75%に減額して算定するとなっております。これによりまして、就労実績のない事業所の評価を適正化することとなっております。

次に、参考資料2をご覧ください。

こちらも今回、いただいたご意見の中で、「就労系福祉サービスの認可申請を受け付ける際に、どのようなプロセスで就労につなげていくかなど、運営の中身も一定見据える必要があるのではないか」というご意見に関連しまして、就労移行支援事業所と就労継続A型・B型の指定基準等を記載した資料でございます。比較をしていただければ、違い等がおわかりいただけるかと思います。

1枚めくっていただいて、3ページ目以降は、運営要件等につきまして、事業所の比較をした表となっております。

説明は以上でございますが、今回、お示しさせていただいております対応方針(案)は、本日、結論までに至るというものではないと考えておまして、ご議論いただく内容を踏まえまして、今後の部会でも、引き続きご意見等をいただけたらと考えております。

今後、市町村等との意見交換等も予定しておりますので、そのことも踏まえまして、年

度末の親会に向けまして、ブラッシュアップしてまいりたいと考えております。

よろしくお願ひいたします。

○黒田部会長 はい。ありがとうございました。

事務局としましては、井上委員からの意見も踏まえまして、今日の説明会にありましたように「部会と工賃向上委員会の議論のすみ分け」あとは「就労支援方策の検討にあたっては、市町村単位ではなくて、もう少し広いハローワークの管轄エリア単位で検討いただきたい」と話がありましたが、その2点についてはよろしいでしょうか。

市町村単位ではなくて、資料にあります、ハローワークの圏域の中で想定しながら、検討していくことと、この部会では、就労移行支援と就労継続支援A型について、主に話を進めていくということです。

○井上委員 補足的に。

○黒田部会長 はい。では、井上委員どうぞ。

○井上委員 別に市町村単位で考えなくてもいいということではなくて、現実にとこの市町村というのは、小さな市町村も単位になったので、ここに出てきている「社会資源を均一的に配置する」というニュアンスは、非現実的だということ、もう少し枠を広げた考え方でやってもいいというのが感じるところです。人口規模によっても随分違いますので、均一的に各市町村に、この移行业は何箇所もなければいけないということでもないだろうと思いますし、通いやすければ他の市町でもよいかというニュアンスです。

もう一つ、B型と移行も一緒に議論するのも、少し違いがあっているのかと思います。いわゆる規模そのものが違ってまいりますので、混在しないほうがいいのではないかと思います。

○栗原委員 私の疑問もほとんど言っていただきましたのでよいのですが、市町村の障がい福祉計画、障がい者計画において、むしろ市町村単位で重きを置かなければいけないのは、どのような計画をやるのかという点だと思います。今、ただ、おっしゃったように、過去からの経過を含めて、まったく均一で議論をするのは難しいことはわかりますが。

○黒田部会長 はい。決して議論をしてはいけないということではなくて、ある程度、議論を整理して行く上で、ハローワーク単位で検討したほうがいいときと、もちろん市町村単位でやった場合がいいときと、そうでないときもありますので、そのようなすみ分けといますか、議論を進めやすくするために、このようなハローワーク単位、管轄エリア単位、あとは就労移行、就労継続支援A型について、とりあえずは、主に話を進めていきたいということですが、よろしいでしょうか。

(異議なし)

では、それで進めてまいりたいと思います。

それでは、今、事務局から説明のありました内容につきまして、ご意見ご質問等ありましたら、よろしくお願ひします。オブザーバーの方も、挙手していただければ、発言して

いただくようにしたいと思います。よろしくお願いします。

○栗原委員 以前から言っていることとダブってしまいますが、就労移行に実績ゼロの所に、いきなりアウトリーチかけると言い方よりは、把握ですよ。どのようにしていけばいいのか。なかなかそのための予算が出にくいという事情があるかもしれませんが、そうであれば、たとえば、これほどたくさん的人数ということになるとなかなか難しいかもしれませんが、いわゆるヒアリングをしてね。実績ゼロの所を責めるのではなくて、どのようなことでつまづいているのかをこの部会の延長のような形で見て、特に定員が多いけれども実績ゼロという所に来ていただいて、少人数でお話をお聞きするとかということができないものなのか、自分の首を絞めるようですが、行かせてもらえれば、行ってお話を聞きたいというところもあります。

その辺を少し工夫をすれば、予算内でできないのではなくて、何か工夫があるかと思えます。

○黒田部会長 はい。そうですね。

就労実績のゼロの所が単価が下がるという仕組みが導入されたということで、少しずつでしょうが、本当にやる気がない所は、減ってくる可能性は上がってくるかと思えますが、やりたいのだけれどもやれないという所を見つけるためにもヒアリングするとか、アウトリーチにするというのは重要かと思えます。方法は検討していただければいいのですが、どのようなメンバーで、どのような方法でやればいいのかということは、検討したほうがいいかと思えます。

○栗原委員 相手が構えないような感じですね。「困っておられるのでしょうか」という感じで話が聞けたらいいかと思えます。

○金塚委員 そのやり方ですが、基本的には栗原委員がおっしゃったように、私も前回から言っていますとおり、アウトリーチをかけるというのは、多分、ここに載せてあるいろいろな課題を解決する一番近道なのかと思えますので、年間にどれぐらいできるかと言うと、100も200もできるわけでないで、10とかの単位かもしれませんが、それを3年間やれば30箇所、その30箇所から広がりもあると思えますので、アウトリーチをかけていけばいいという思いはあります。

そのやり方としては、今、170箇所ぐらい就労移行が増えてあるわけです。そこに「アウトリーチの資料がありますよ」というものを蒔いて、「説明会をします」ということをしながら、本当にそれを希望する方はそこに来られるでしょうし、来られた所に対してアウトリーチをかけていくやり方で、単純でいいのではないかと思えます。

○井上委員 タイミングの若干のずれで残念だったのですが、5月8日付で、「就労人数調査票」がうちの法人に届いたのです。

市町村から通じて大阪府が出されて、国ベースなのでしょうが、調査票ということで、毎年きちんとした調査をかけられていらっしゃるんで、数字だけの羅列でなくて、ここで知りたいようなところをもう少し盛り込めばいいのではないかと思えます。

例えば就労移行の数字は聞いたわけですから、進んでいない事業所に対しては、「なぜできないのですか。どこが難しいところですか」という具体例を書き添えていただけるような調査票にしてしまえば、書かざるを得ないというかと思います。

○栗原委員 もちろんおっしゃるのはよくわかります。

そのためには、調査の目的として、何のために使用する調査なのか理解しておかなければいけないということと、やはり書くという行為の中で、考えてしまっているのが、本当のところはどこまで書けているのか、これはどこでもあると思いますので、偏っているベースではありますが、把握できていると思います。

前回も別のアンケート調査がありましたが、いろいろ出ていて、目的を持ってやったアンケートではありますが、なお、そのことによってゼロはそのままということです。そこに注目しなければと思います。

いわゆるインタビュー調査的なもので、質的な部分で聞いていかないと駄目だと思います。

○黒田部会長 はい。今の聞かれてどうですか。

○栗原委員 今回、リハビリテーション協会の『ノーマライゼーション』というタイトルで、6月号、まもなく出ると思いますが、「国の総合支援法に期待すること」ということで、各分野からの原稿が出るのですが、私には、就労について書いて欲しいということでしたので、ここでの議論を少し参考にさせていただきながら、例えば1枚目の散布図ですが、前回、大阪府さんからご提供いただいた数字、この数字についてはそのものではないですが、すでに議事録がホームページ上にアップされていますので、自治体名は伏せて、私のほうで加工させていただいたもので、現実にはどのように見るかといいますと、横軸が就労定員で縦軸が就労者数です。「B」というのは定員も多いし、就職者も多いです。

「A」というのは、定員は少ないが就職者が多い、「C」、「D」をどのように捉えるかですが、「D」は少なくとも、定員が多いがなかなか就職ができていないです。

これは事業所単位ではなくて、自治体単位ですので、細かく言えばもう少しありますが、「C」は定員も少ないし、就職サイドも少ないです。

注目すべきは「C」、「D」、特に「D」なのでしょうが、このあたりだけを見ていると、1から7ですが、これは自治体単位になってしまいますので、これの事業所版というものがあれば、多分、ターゲットは絞りやすいかと思います。

あと、ここで主張させていただいたことや、皆さんのご意見も参考にさせていただきながら、いくつかこのようなことを思ったということです。

実は総合支援法が4月からスタートしましたが、そこから3年間で就労支援の見直しを国はやっていくことになっています。それに向けての原稿を書かせていただいております。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。

わかりやすく書いていただいておりますので、ぜひ、見ていただけたらと思います。



今、①と②のあたりの議論が出ていたかと思いますが、ほかにご意見ご質問ありましたら、お願いいたします。

①で真ん中の列の一番上の下線を引いてあるところに、「ノウハウのない移行支援事業所より努力している事業所を行政として応援すべき」ということで、もちろん応援はしていただけると思いますが、どちらも応援すればいいのかと思っていますので、良いというよりかノウハウのない移行支援事業所に関しては、さきほどからありますように、アウトリーチをかけて、調査をして、課題を整理して応援するべきと思います。

努力している事業所に関しては、がんばっている分、いろいろな面で大変なのだから、おそらく課題2のほうの「対応方針」の真ん中あたりですが、財政的な支援であるとか、そのようなものを与えてはどうか、応援すべき応援の内容というものもありますが、どのようなのでしょうか。努力している事業所を応援する応援の内容というのが、どのような内容なのか。

○井上委員 例え極端な仕組みになっているのですが、実際に努力して、就職者実績、定着実績を出している所が、何に困るのだろうかという、多分、実績が十分出ない所、逆に言えばお客さんを獲られています。「お客さん」という表現が正しいかわかりませんが、できていない所に行ってしまうと、2年間のロスと、就労支援というものを受けないまま職業センターの職業評価であったり、ハローワークの登録すらされないままに、2年が経過して、終わってしまうというのを育てていいのかということと、がんばっている所に、変な言い方ですが、利用者が集中する仕組みのほうがいいのではないかと思います。当事者のため、決して事業所のための議論ではないのですが、実際に通われる方にとってです。

これも市町村によって若干の差があるとは聞いているのですが、就労移行支援事業所の利用について、「人生で一回だ」というような所も、何となく見聞きしています。たまたま行った所で、2年間も棒に振ってしまうとどうなのでしょう。

○黒田部会長 そうですね。よくわかりました。

私も大学に勤めていますが、最近は就職率とかは必ず公表していますし、入学してくる学生も、その数字を見て来ますし、その数字に騙されないようにいろいろな過去がありますので、高等学校さんも「どれだけ進学したか」とか、「どこの学校に行ったか」ということも出してくれていますので、おっしゃるように、就労移行支援事業所も、次へつなぐ役割を持っているということにするのであれば、「どこに何人行ったか」という情報は貴重な情報と思います。

利用者の方が、その数にアクセスするのはかなり困難なことですか。どのような状況なのか。

○栗原委員 私も自分の原稿で書かせてもらっていましたが、図の裏側の上から3行目ですが、生活介護では、第三者評価の結果が任意で公表されていると思います。

ただし、就労移行の中には入っていないですが、これを任意だけでなく義務付ければ、

例えば介護保険の地域密着型の評価のようにしていけば、「この就労移行は、年間、何人就職しています」としていけば、そのあたりから国レベルの話になってしまうので、どのように第三者評価するかということとも感じますが、まず、それがないと、そもそもおかしな話なのです。そこがどれだけ実績があるかわからないのに契約をすることを「よし」としてしまっていることが、障がいのある人にとっての消費者性というのがまだまだ軽んじられていると思います。

○黒田部会長 どうでしょう。ほかにご意見ありませんでしょうか。

○豊田委員 素朴な疑問なのですが、この就労移行の事業所さんというのは、余っているぐらいあるのですか。余っているぐらいあって、今、就労移行支援事業所さんがその人たちを集めて、「できてない所はやめていけばいい」という意見と思ったのですが、では、できる事業所さんが、障がい者さんをすべて面倒見れるだけのできる事業所があるのですか。

○黒田部会長 それが①のところの課題と関連しているところだと思います。

○豊田委員 あるのであれば、それでいいと思います。ないのであれば、できない事業者さんをどのように育てていくかということのほうが大事だと思います。素人なので聞いてもわかってないところもありますが、たくさんありすぎて、良くできる事業所さんがいっぱいあって、「次から次へ認定とらなくてもいいです」という状況下にあるのであればそれでいいと思いますが、少ないのであれば、もう少しできない事業所をどのようにするかということにも力を入れなければいけないのかと思います。

○黒田部会長 そうですね。できない所がノウハウがなかったり、やりたいのだけどできない状況なのか、単価が高い所もあるので、初めから就職させる意欲がない施設が問題なのです。

○豊田委員 おっしゃっていることはわかります。それだけの目的で就労移行を取っておられる所があれば、すべて出していくのはもちろんだと思いますが、実際にやりたくてもノウハウがなくてうろうろしている所もあれば、それと一緒にしてしまうのは気の毒だと思いますから、一刀両断で見ただけでなくて、やはりそのような所もしっかり見ていないと、できる所ばかりが増えてきて、一生懸命がんばっている所は「みんなで潰そう」と聞こえます。

○栗原委員 今、おっしゃっていただいたことは、まさにそのとおりだと思います。

どうしてかと言うと、市町村別に言えば、明らかに同じ市町村を合算しても、非常に就職者数が少ない所は結構あります。ということは、決して余っていないということなのです。

もし、どこかの市町村で飛び抜けて実績がある所があったり、それほどでもない所があれば、「C」や「D」というグループはないはずなのです。これは自治体ごとの話ですから。

それはおっしゃったように、決してあり溢れているということではなくて、概念として、確か就労継続B型は、一定の県レベルでの計画数と勘案して、「これ以上必要ない」ということになれば、一定指定についてしないという規定があったと思います。就労移行はその

ような規定はないので、そもそも発想として、そのような感じはないのかと思います。

○鈴木オブザーバー 3番の制度の改革がないと非常に難しいですね。がんばって就労をさせたら、事業所の経営を圧迫するということは、現実としてあるわけです。

昨年度、13名就労しました。それも前期で10名ぐらい出まして、後半の事業所の運営を非常に圧迫して、収支決算は赤字でして、ほかの事業で運営しているので何とか年間いけるのですが、日中一時支援の所の保護者たちが「がんばってみんな就労させてくださるのはありがたいですが、そこで出た赤字を私たちがフォローしているというのは、何か納得がいかない」という親の意見を聞きました。

この3番のところが何とかならないと、がんばればがんばるほど事業所さんを圧迫するというので、日払いというか、報酬は日額なので、7月までに就労されてしまうと、年度途中で就労移行に入ってくる人は非常に少ないので、この問題もセットで考えないと、多分、収支バランスを取るためには、何人ぐらい就労したらいいのか、それ以上就労されるとマイナスになるということは、明らかに事業所さんはわかっているという部分もあるので、「保険で入っている」という人もいますので、これが実態だと思います。この3番は外せないと思います。

○金塚委員 今、おっしゃられたことは、本当にごもつともだと思います。制度的な改革も必要なのですが、そのようなことも含めて、そここの場に行って、「彼らは何を悩んでいるのか、どういうふうにすればうまくいくのか」というマネジメントをしてあげないと、アンケートで「実習先がないのだ」という話もありますので、そのようなことについて、同友会であったり、ハローワークの中で、労働局の中でそのような実習制度ということで制度として作っているのですが、実際、それを運用するといったときに、なかなかそれがうまくできないとか、就労移行に関して、経営というところをしっかりと考えないといけないです。運営と経営を同時に考えていくということで、これを両立させないと就労移行支援事業所としては回っていかないという現状があるのです。

そのようなことについて、福祉だけされてきた方は、経営の部分については、とても苦手意識があるし、そこを考えるとということまで及んでいない部分があります。

例えば新しい利用者確保するというのも含めて、そのような細かいことも含めてアウトリーチをかけるということは大事だと思います。できない所を潰したみたいな話をさせてもらいましたが、できない所ではなくて、やる気のない所です。単純に「アウトリーチの事業がありますよ」と。「受けませんか」と言うと、本当にやる気のある所は手を上げてくると思います。そこで手を上げてこないで、実績ゼロというのは、何ら自分たちが動こうとしないという思いのない所に関しては、言葉は悪いですが、「潰れてもいいのだ」と思っています。

○黒田部会長 課題の③と④の部分は、「対応方針(案)」のところに「国への働きかけ、提言を行う」と。④のところは、「国への要望化を検討」と微妙にニュアンスが違うのですが、報酬と定員に関して、国への要望を行うという方向性は、これでいいのかと思っています。

るのですが、事務局としても、その点はよろしいですね。

一度にすべてがここで解決できればいいのですが、少し難しいですので、この報酬体系と定員に関しては、事務局のほうできちんと文章を作ってください、また、次回以降でも「要望事項」ということでまとめていただけるかと思っております、今の鈴木委員と豊田委員のお話も踏まえまして、成果がゼロや1の所に関しては、どのような状況になっているのか一度知りたいです。

そのためには、数字だけではわからないので、何らかの形で、質的なインタビューなり、ヒアリングなりをする中で、やる気がない所であれば、やる気をなくさせている理由があるかもしれませんし、やる気があるけれどできていない所が、それなりの理由があると思いますので、そのようなことを踏まえて対応するということが、今の段階でできることなのかと思ったのですが、いかがですか。

○豊田委員 4番目の「施設利用希望者の待機者が多い」と書いてありますが、先ほどのお話を聞いていると、利用者が少なく取り合いをしているという話なのに、そのあたりが腑に落ちない点です。

○黒田部会長 それぞれの施設によって違うということでしょうね。多分、就労移行数が多い所は、人気があって、出て行ったあとで次の利用者が入ってくるので戻ってきにくいということですね。

○豊田委員 これは全般的に見て、施策を決めていこうということで待機しているので、そのようなことであれば、先ほどおっしゃっていた落ちこぼれの所を無視して、こちらだけの部分、もしこれを重視してやってしまうと、落ちこぼれている所は永遠に落ちこぼれるということで、この辺の考えが腑に落ちません。

○黒田部会長 ④のところですか。

○豊田委員 もし、これに対して何か手を打とうと考えるのであれば、先ほどの就労移行で就職させていない人たちがいる施設、「原因を探ってみよう」という話だったし、今、部会長がおっしゃった問題も、もしかしたら、いっぱいいる所は、常に活性化して水が回転しているので美しい水になっているかもしれませんが、そのように回転できない所は、濁った水のままでずるずる来てれば、当然、出したいのだけれども、出してしまうと次に運営できないという原因が大きくあるのですが、その辺が原因でそのようになっているのかもしれないし、であれば、こちらの施設利用者が待機者が多くて困っているから、「どうしようか」という問題も全部一緒に考えないといけないでしょうね。

やはり出せないところの原因が、「何なんだろう」という元をしっかりと把握できないことには、いくらいろいろなことをやっても永遠に消えて行かない問題ではないですか。

○黒田部会長 そうですね。多分、移行者数の少ない対応方法と、すでにごんばってたくさん移行者数を出している所の支援の方法を考えたときに、④の「国へ特例措置等について要望する」という話は、たくさん出しているほうに重きを置かれた方策だと思います。

ずうっと滞留している方が多い所への支援というよりかは、入れ替わりが激しくて、ほ

とんど自転車操業的に運営されている所で、2カ月で二人でもいなくなれば、「資金的にしんどいです」という所が出てくるわけです。そのような所への対応もあるのかと思います。いかがですか。

○栗原委員 今、お話をお聞きして、二極化しているのは事実で、例えば実績の上がない所の話は、国への要望ではなくて、まず、ここでやることだと思います。

とても実績の上がっている所をなお増加していくときに、すでに今の制度の範囲ではパンパンだから、国に制度の改善を要望するというので、それであれば、この就労支援部会で仮に報告を出すのであれば、バランスよくやっていかなければいけないと思います。おっしゃるとおりです。

○黒田部会長 はい。ほかに⑤についてもご意見いただければと思います。

○栗原委員 ⑤は指定の取り消しがあるかもしれませんが、就労移行について、就業・生活支援センターになるためには3年間の実績が必要だということですが、就労移行は何もないので、まず、そこが大きな問題かと思っています。

先ほど配っていただいた大阪府の資料も、指定基準は国としてあると思います。そこには何ら事業実績というのは問われていないし、問われないままやってきた職員さんがやっているのだから、それは無理もないかという気もします。

○井上委員 直前で吹田市に確認をしていたのですが、吹田市は、今、大阪府から指導の部分について移管されているので、市の指導、法人の指導はヒアリングをさせているということで、そこで、就労移行支援事業所の就労実績がない所は吹田市にもありますので、そこについての部分の指導はどうなのだろうということですが、「そのようなことは載っていませんので、やりません」ということです。

確かに「この押しピンは怪我をしますよ」という指導はあるのですが、「普通の画鋸は転がったときに上を向きます。そのようなときに障がい者の方が踏んだりして怪我をするから使わないでください」と。「上を向かないようにしてください。大丈夫ですね」と指導するのですが、実際に就労移行で実績がなくても、うまくそれには指導されない。

そのようなことは、ある意味、契約行為があった上で、「就職させねばならない」という契約はしておりませんが、中身をきちんと取って、「それは事業所におけるネグレクトではないだろうか」というような視点はどのなのだろうということも、今の時点では……やっていただくというイメージは抜けています。

あと、ここでは外れないかと思いますが、あと2年間ぐらいで、全部が「計画相談」に乗ってくるわけですから、計画相談を受けている相談支援事業所が、障がい者の方が相談に来られて、「就職したいのだ」というときに、どこを選ぶのかというのが大きなポイントになってくるのかと思います。ところが、現時点の市町村のケースワーカー指定決定担当者の多くの方、計画相談の相談支援をやっている人たちの多くが、実は市町村しか見えてなくて、とてもじゃないけどよその町のがんばっている就労移行事業所を紹介できるようなノウハウを持っていないので、場合によっては、市町村の中だけで今後は計画相談事業

になっていく時期が来るのではと不安もありながら、もう一方では、計画相談が実施されていく中で、これはモニタリングも必要になってきますので、「もっとセンターに行ければいいな」と。実際に使ってみて、「就労支援に向けているな」とか、「ハローワークの登録が終わりましたか」というようなモニタリングがされるようになっていけば、そのようなことをせざるを得ないようになっていくので、それをしないなら「利用をやめたらどうか」ということも、相談事業所を教育していく必要かと思います。

○姜委員 現場で計画相談をやらせていただいておりますが、その辺のスキルアップ特に就労に対する支援をどの計画で確保していくのは必要だと思っています。

これは事務局でどのように連携して、どのようにやっていくのか、実際に僕らもやっていて、計画相談をかますことで、外部派遣事業所が少し緊張したり、利用者にきちんとサービスを提供しているのかどうかということでの緊張を持たれる部分もあるので、計画相談をやるほうが、結構、就労系は窓口で片付いているのです。

最近出あったケースでは、自立生活を始めて就労へ向かって動こうとしているときに、就労継続B型の利用を始めて、パソコンを習っていくケースがあったのですが、そのときに生活環境が大きく変化するのだから、当該の区役所から、「計画相談やってください」と来ると思っていたのですが、本人が申請にきて、その場を出されて、「えっ」とびっくりしたときがあるのですが、行政が支給決定するときの介護とか、居宅支援の部分についてのまなぎの持ち方と、就労サービスを使うときのまなぎがとても差があると思います。

就労移行は、結構なおざりだと受け手がするんじゃないかと思うこともありますので、その辺も含めて今後、お互いがもう少し緊張関係が持てるような計画相談と就労移行、デイサービスの利用ということの密着度作っていかないと、そこは全然意味のない計画相談になるのかという気がします。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。

⑤のところは今、ここでどうこうと言えないような状況ですので、少し持ち越していきたいと思います。あまり時間がありませんが、①の「事業所が不足している、潜在している」というところかもしれないですが、そのあたりのところとか、ノウハウをたくさん持っている所が、どのようにノウハウをほかの所に伝えていくかという具体的な方法など、何かアイデア等ありましたら、教えていただければと思います。オブザーバーの皆さんも言っていただければと思いますが、どうでしょうか。

○三宅オブザーバー 私は、大阪府から委託を受けている事業の関係で、そのノウハウを伝えるということの一つは、大きくは研修事業の事業内容になってきますので、研修を通して現場の職員さんを人材育成しています。

その中で、そのようなことも4年ほどやらせていただいているのですが、去年、初めてオプションで付けた研修なのですが、就労支援研修というのは定員80名でやりました。そのうち30人定員の有料オプション研修をやったのですが、ジョブライフサポーターの養成研修と兼ねていたのですが、その中で、去年、初めて「いける就労移行支援事業所

の実習」を受けさせてもらいました。

J S Nさんも箕面の就労支援センターさんにもお世話になったのですが、要するにこもった中で見えてないと、何をしたらいいのかわからないだろうということで、実績を上げておられる就労移行事業所さんに、1日だけ入ってもらって、じかにその職員さんのお話を聞いたり、施設内訓練についてどのようになされているかということをお J T で実習に入ってもらってやりました。

あくる日に、そのような研修と、O J Tを通して、簡単なのですが、この間研修したことを自分の所の施設に持ち帰って、「これからどのように変えていきますか」というアクションプログラムみたいなものを書いてもらって、それをグループで討議をするというところで終わったのですが、去年、初めてそこまでやったのですが、結構、好評でして、私たちの事業の立場としては、そのようなことができるのかということが一つと、もう一つは、実際の支援を通してノウハウを伝えていくというオーソドックスなやり方なのですが、それだと思っています。

いくら勉強しても、やらないとわからないし、やって失敗してつまずいて、「このようにしたほうがよかった」ということを私たちの場合は、施設の職員さんとうちの中間支援機関とが一緒になって相談しながらできるということも、施設の職員さんがわれわれと同等の立場でないという機関同士が相談しながら、一つのケースがあっているということを通して、ノウハウを育成していつているのかと思っています。

「そのようなやり方もありますよ」ということと、長年やっていく中で、前から思っているのですが、施設の中は、法人規模が大きくなると人事異動が多くあって、せっかく育ってきたかと思ったら、まったく違った所に移動されたりすると、また、一からとみたいなどころもあるので、その辺は、法人さんに向かっては「少し考えながら人事配置してください」という思うところはあります。

少し話はずれるのですが、先ほどヒアリングの話が出ていたかと思いますが、これも皆さんがおっしゃるとおりだと思いますが、誰にヒアリングするのかによって、全然違うと思います。私たちの場合は、常に現場の職員さんといろいろなやり取りをやっていたり、アンケートを採るにしても、ヒアリングするにしても、そこのご意見を聞きます。結局、法人運営の問題に戻るのだと思います。マンパワーが不足している、ノウハウがないというのは、やる気次第の問題であって、「法人がやろうと思ったら、やれるのではないの」と。

しかし、現場の職員さんは、そこには言っていけないからだろうと思います。

例えば企業実習先に困っているということもありましたが、みんながみんな困っているかということ、困ってはいないと思いますし、それでもマンパワーの不足というところに還元されるし、それもどのような運営の仕方をするのかということに関わってくるのだろうと思います。

先にヒアリングということをするのも、運営サイドがヒアリングするケースと、現場サイドがヒアリングするケースの項目を分けないと、方向性というのが見えないと思いま

す。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。

ほかに何かございましたら、どうぞ。

今日は、資料2の①から⑤までについて検討しましたが、繰り返しません、今、何となく方向性が出てきたかと思しますので、また、事務局でまとめていただくのと、③、④については、文章は同じようにということで書いていただきたいのですが、定員の特例措置と報酬体系については、国のほうに要望していただくということで終わりたいと思いますが、よろしいでしょうか。

それでは、また、事務局のほうで、さらに具体策など検討していただいて、今日お話し合いの中で決まったことはすべてということではないですが、今後の議論の中で、より深まる場所も出てくるかと思しますので、国家要望のことについては、進んでしまったら戻れませんが、ほかの内容につきましては、さらに議論を深めて、最終の報告のところまで持っていきたいということになっております。

「その他」の議題ですが、事務局、あるいは委員の皆さま方、何かございましたら、お願いします。

それでは、本日の議事はすべて終了しましたので、進行を事務局のほうにお返ししたいと思います。

○事務局（坂口） 黒田部会長、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。

限られたお時間でございましたが、非常に参考になるご意見をいただきまして、ありがとうございます。また、事務局に持ち帰りまして、本日のいただいた意見を資料に反映させていただきまして、また、お示しさせていただきたいと思っております。

また、来月、1カ月後に2回目の就労支援部会がございます。次回は、「職場定着支援の充実・強化と関係機関の連携、ネットワークの充実・強化について」という議題になっておりますが、それをご議論いただくときに、また、本日、いただきましたご意見を踏まえましてものをお示しさせていただきたいと思っております。

また、どのようなアウトリーチ方策があるかということにつきましても、しっかり議論していきながら、取り組んでいきたいと思っておりますので、引き続きよろしく願いいたします。

それでは、これもちまして、「平成25年度第1回就労支援部会」を閉会いたします。次回は、6月17日、月曜日となっております。また、同じくこの場所で行いますが、あらためてご案内を申し上げますが、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）