**平成26年度第２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26年６月１６日（月）**

**１４時～１６時**

**場所：大阪府庁咲洲庁舎38階　会議室**

○事務局(堀内)　定刻となりましたので、ただいまから「平成２６年度第２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。本日はご多忙の中、就労支援部会にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。本日もよろしくお願いいたします。

　本日ご出席の委員の皆さまにつきましては、お手元に配席表を配らせていただいておりますので、ご紹介は省略させていただきますが、初めてご出席いただいております委員と、オブザーバーの方をご紹介させていただきます。

　この４月から委員にご就任いただきました大阪府社会福祉協議会施設福祉部部長の西原委員でございます。

　また、オブザーバーといたしまして、大阪府立支援学校長会府立泉南支援学校校長の家門さまでございます。

　本日は、羹委員並びに若野委員から欠席のご連絡をいただいております。なお、若野委員の代理といたしまして、大阪労働局職業対策課廣瀬課長補佐にご出席をいただいております。

　続きまして、お手元の資料確認をさせていただきます。まず１枚目、本日の次第でございます。以下の資料は次第に記載しておりますので、次第を見ながら確認をお願いいたします。

　資料１、Ａ４　横向きでホチキス留めの資料です。

　資料２、A４　縦向きでホチキス留めの資料です。

　資料３、Ａ４　１枚ものでございます。

　参考資料１、Ａ４　縦向きでホチキス留めの資料です。

　参考資料２、Ａ４　１枚ものです。

　参考資料３、Ａ４　１枚ものです。

　なお、次第に記載はございませんが、栗原委員より資料の提供がございましたので、Ａ３　１枚ものを付けております。以上過不足はございませんでしょうか。

　本就労支援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となっております。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は、傍聴の方に一時ご退席いただくなどお願いする必要がございますので、ご発言の前に事務局にご申告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、「就労支援部会運営要綱」に基づいて、黒田部会長にお願いいただこうと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○黒田部会長　はい、皆さん、こんにちは。本日もどうぞよろしくお願いいたします。本日は議題が、「その他」も含めて４つあります。まず議題１、「関係機関の連携、ネットワークの充実・強化について（福祉、教育、医療、雇用の連携）」と、議題２の「社会参加、就労意欲・能力の向上支援について」に関しまして、まずは事務局から、ご説明をお願いいたします。

○事務局(倉橋)　はい、それでは資料１、「大阪府障がい者自立支援協議会からの就労支援部会対応課題項目等整理表」をご覧ください。まず課題項目４、関係機関の連携、ネットワークの充実・強化について（福祉、教育、医療、雇用の連携）について、①ですが、関係機関（福祉部署、雇用就労部署、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、相談支援事業所）等の連携の弱さとなっております。

　連携の課題としましては、福祉部署における一般就労を促進するための知識、経験の不足。連携に対するメリットやそれによる支援強化のイメージの共有化。障害者就業・生活支援センターと就労移行支援事業所、ハローワークなどを含めた関係機関との総合的連携体制の構築。先駆的な取り組みや、成功事例などを提示し、連携構築や、その強化による事業所としての利点、利用者に対する支援強化につながる点を事業者が感じ取る必要があることと、そのためには、障害者就業・生活支援センターの必要な人員配置などの課題がございます。

　次に、検討の視点についてですが、ネットワークの構築の実効性や相互理解を継続的に図っていく重要性があることと、相談支援事業所や、障害者就業・生活支援センター等の連携関係を積み上げることが大きな課題であるとされております。

　１ページ目に戻っていただきたいのですが、これに対しまして、既に着手した対応策といたしましては、国において、福祉、教育、医療から雇用への流れを一層促進するため、障がい者の雇用を支える連携体制の構築、強化を図るとともに、府や市町村においては、商工労働、福祉、教育委員会の部局連携の情報共有や取り組みを促進したところでございます。

　具体的な取り組みとしましては、平成２５年１２月に大阪労働局、大阪障害者職業センター、府が連携し、就労移行支援事業所を対象としました「職業リハビリテーション推進フォーラム」を実施しまして、４０社が参加したところです。

　また、府商工労働部、福祉部、教育委員会の「障がい者雇用三部局連携」で、「現場見学」や、「合同研修会」を実施しました。「合同研修会」は、平成２５年７月に開催し、支援学校進路指導担当者４９名が参加をいたしました。

　次に、障がい特性に見合った職業リハビリテーションの在り方を検討・開発する必要がある、精神障がい、発達障がい、高次脳機能障がい、難病などの障がい種別では、支援する側のアセスメント力の強化、向上が課題となっていることから、障害者職業センターをはじめ、関係機関が連携を図りながら、就労移行支援事業所等の就労支援員の専門性の向上などを図りました。

　具体的な取り組みとしましては、平成２５年度に大阪障害者職業センターにおいて、「就業支援基礎研修」を２回開催いたしまして、８８名の参加があったところです。

　次に、「大阪府発達障がい者支援コーディネーター派遣事業」により、就労支援機関等に発達障がい者支援コーディネーターを派遣し、機関支援や、就労準備性を高めるプログラム実施の研修を行いました。

　この研修はその下にありますとおり、平成２５年度に２９回派遣をしております。これによりまして、地域の支援機関における発達障がい者及びその家族への支援力を高め、多様な支援ニーズに対応するとともに、支援機関のネットワーク化を図ってきたところでございます。また、把握した事例を集約しまして支援マニュアルを作成しております。

　次に難病患者の雇用促進を図るため、ハローワークと難病相談・支援センター等の専門支援機関の連携を強化するなど、難病患者の安定的な就職に向けた支援を実施してきております。

　具体的には、①難病患者就職支援ネットワークの構築、②事業主に対する理解促進等の取組、③特性に配慮した難病患者本人への相談・援助を実施してきております。具体的には、大阪労働局（ハローワーク大阪東）に、「難病患者就職サポーター」を配置しまして、マンツーマンで就職への支援を実施し、平成２５年度には７８名の利用がありました。

　さらに、平成２５年７月、８月に、国に対して雇用・就労施策並びに予算に関する要望を行いました。要望内容としましては、障がい者への雇用対策の強化、就労支援の推進について、行っております。

　次に４ページですが、自立支援協議会における市町村との情報交換会や就労支援部会における市町村意見交換会の開催などにより、府と市町村の課題認識や取り組みの共有化を図るとともに、就労支援部会での検討結果を、年度末の連絡会議でフィードバックをいたしました。

　具体的には、平成２５年８月に市町村ヒアリングにおいて、部会における課題検討状況の中間報告を行うとともに、平成２６年２月には、部会の報告書を市町村へ配布いたしました。

　少し戻っていただきまして１ページ目の未着手の欄でございます。この事項としましては、市町村地域自立支援協議会における就労に関する専門部会の立ち上げや、既存組織（ネットワーク）の活用、機能強化を図るとともに、障害者就業・生活支援センターを核として、就労移行支援事業所、相談支援事業所、ハローワーク、医療機関、企業、商工会議所などが参画し、地域における障がい者の雇用、就労支援を進めるための関係機関の連携、既存ネットワークの充実・強化を行います。

　特に、就労に関する専門部会を設置していない市町村に対しまして、専門部会を設置するよう、働き掛けを行うこととしております。

　また、就労移行支援事業所が、地域の関係機関や、企業との連携強化を図ることにより、安定的な利用者確保、職場体験実習、雇用、就労先の開拓、就労後の円滑な定着支援を図ることとしております。

　次に６ページに移ります。②学校関係者と就労支援機関が連携し、支援学校等在校者の卒業後の進路に関する相談や、準備に関してサポート体制を構築する必要があるという点についてでございます。

　これに対しまして、既に着手しました対応策としましては、在校中から福祉・労働の関係機関が、本人・保護者を交えた懇談会を実施し、本人の卒業後の生活を支援する体制づくりの取り組みを引き続き実施いたします。

　また、支援学校等が地域の障害者就業・生活支援センターに対し、卒業後の円滑な就業と生活に向けて、本人の状況や、必要な支援方法について、本人・保護者の了解のもと、引き継ぎを引き続き実施することといたしております。

　次に７ページです。次の項目ですが、「６．社会参加、就労意欲、能力の向上支援について」の、①本人等の社会参加、就労意欲、能力の向上についてでございます。その下の検討の視点としましては、安心して就労にチャレンジする仕組みがないため、保護者の意識として、支援学校卒業後の就労を目指さない、いわゆる「一般就労をあきらめていると思われるケース」もあるため、支援学校に職業コースを設置するなど選択肢を増やす、安心してチャレンジできるシステムづくりが必要である点をはじめ、「就労意欲はあっても、なかなか雇用に結びつかない実態がある。」「障がい者や保護者、支援者等に対する企業見学又は職場実習等を通じた企業理解の促進が重要。」「障がい者の採用を進めて行くためには、送り出し機関等において、障がい者が日常生活、社会生活を送るための基礎的な能力（職業準備性）の付与を適切に行うことが必要。」「雇用に当たっては、働く熱意、意欲や働くための体力が求められる。送り出し機関による支援など、周囲の協力や就労を支える生活支援体制の構築も重要。」などと言った視点が挙げられております。

　これに対しまして、すでに着手した対応策としましては、労働局において、障がい者の支援について、豊富な知識や経験を有するもの、その他有識者を、障がい者就労アドバイザーとして登録し、アドバイザーにより、就労支援機関や支援学校、医療機関等に対する助言、利用者やその家族に対し、就職に向けた意欲喚起等の助言をおこないました。

　また企業での雇用を促進するには、障がい者や家族、就労支援機関、支援学校、医療機関等の職員が、企業で働くことへの具体的なイメージを持つことも重要であることから、労働局における「企業就労理解促進事業」等により、就労支援機関等の職員、利用者、その保護者を対象とした企業での就労に関する理解や、就労支援方法の基礎的知識を高めるための就労支援セミナーを行いました。

　このセミナーは、平成２５年度には１２８回開催いたしまして、２，７６７人の参加があったところであります。

　さらに教育委員会において、支援学校在学中の生徒及び保護者への取り組みといたしまして、①進路先（就職先）への見学会、②教育課程上に学校設定教科等の「進路学習」を位置づけ、ビジネスマナー、就労に関わる制度、福祉サービス、将来設計等について学ぶ。③進路指導、職業教育に関する懇談会や、講演会の開催、④早期からの校内実習や職場実習の実施、⑤「職業」等の時間に実社会に流通する商品等の組立を行うといったものについて、働き掛けを行っていくこととしております。

　また、特筆すべき事項としまして、保護者向けの進路先見学会、教育課程に位置づけた「進路学習」をすでに実施している学校が増加していること。また、支援学校において、高等部１年生から職場実習を実施しているところが挙げられると思います。

　この職場実習の平成２５年度実績につきましては、参加実数、高等部１年生から３年生で合計９０６人になっております。同じく教育委員会におきまして、支援学校の教員の支援能力の向上支援といたしまして、①進路指導担当者等に対し、福祉、商工労働部と連携いたしまして、障がい者就労支援施策・制度勉強会を毎年実施し、学んだことを学校内の教職員に周知にする。

　②進路指導担当経験が概ね１年から３年の教員に対し、職場開拓の方法等を学ぶ就労支援研修を行っている中に今後、福祉制度やサービスの内容も取り入れていく、といったものを実施しております。

　中学校に通う障がいのある生徒支援につきましては、職業体験学習に障がいのある生徒も参加しており、今後とも障がい特性や、本人のニーズを踏まえ、全ての生徒と一緒に参加することを基本に取り組みを進めていくこととしております。

　１０ページですが、就労移行支援事業所の支援スキルやノウハウなど、機能向上を図るとともに、個々人ごとの支援計画の策定支援や、障がい者のニーズに沿った実習先や企業開拓など、障がい者が就職し、働き続けるための支援を行う「大阪府障がい者就労支援強化事業」も引き続き行います。

　就労支援の課程において、本人が就労に向けた意欲をなくしがちなとき、あるいはなくしてしまったときに、適切な支援やフォローを行うことが重要であることから、就労移行支援事業所等における定着支援の強化を図るとともに、より効果が認められるピアサポートの一環として、支援学校において卒業生と在校生の交流機会、その場の提供を引き続き行います。

　すでに一部の支援学校におきましては、就労している卒業生と、就労を目指す在校生が交流する機会、その場を設けているところでもあります。

　私の説明は、以上でございます。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます。それでは、ただ今のご説明に関しまして、ご質問やご意見などがあれば、お願いいたします。オブザーバーの方も自由に発言していただいて構いませんので、お願いいたします。

○高見オブザーバー　すみません。

○黒田部会長　高見さん、どうぞ。

○高見オブザーバー　はい。８ページの②の項目なのですが、教育課程上に学校設定教科等の「進路学習」を位置づけということで、ビジネスマナー、就労に関わる制度、将来設計等について学ぶと書いてあるのですが、具体的には何年生に、どのような内容のことが行われているのか。成果があるというのは、どのような成果があって、課題があるとすれば、どのような課題があるのかについて教えていただきたいと思います。

○黒田部会長　はい、分かりました。８ページ②のところですね。いかがですか、事務局のほうで、答えますか、家門先生にお答えいただいたほうがいいですか。

○家門オブザーバー　学校によって、何年から実施というのは学校の裁量だと思いますが、学習指導要領で、知的障がいの子どもが通う支援学校の学習指導要領は、いろいろな教科を合わせて行っても構わないし、一部の教科は行わない。例えば、英語とかは行わないでも問題ない。

　さらに、学校設定教科をしてもいいという法的な裏付けがありまして、それに基づいて、各学校で名称は違いますけれども、作業学習とか、何々学習とか、いわゆる就労に特化したような内容の時間割を、はめ込んでやっています。

　本校泉南支援学校もできたばかりの学校ですけれども、もともと泉佐野にあります佐野支援学校のすながわ校の分校だったのですが、総じて言いますと、結構就労率は高い学校ですが、本校もそういった就労に特化した作業学習とかを、１年から学校ではやっております。

　ついでに言いますと、実習も１年から出しております。中身的にはどういうことをやっているかと言いますと、特に作業学習においては、ベルトコンベアを入れまして、こんなキャップを色分けとか、形分けとかしたり、あるいはどこかに書いていますけれども、下請けの作業をもらってきて、それを学校でやろうという、それで事業所さんにお返しするということなどを行ったり。

　あるいは、将来設計等を学ぶであるのですが、いざ、就職をさせてみたところで、やっぱり長続きしなかった原因の大半だと思いますが、作業能力うんぬんというよりも、例えばもらった給料を、そのまま使ってしまったりとか、ローンを組まされてとか、生活面の基礎ができていなかったということで、その辺が大事だということを最近見直してきまして、そういった内容の授業も取り入れています。

　例えば、銀行で口座を開いたり、お金をやり取りするとか、給料を30等分して生活するのは、これぐらいでやっていくことを、実際の生活に即した中身の授業とかをやっております。これも各学校によって、いろいろな差はありますけれども、だいたい多かれ少なかれ、府内の支援学校は、そういうことをやっているのかと思いますけれども。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます。はい、どうぞ、高見さん。

○高見オブザーバー　ビジネスマナーについては、どのようなものでしょうか。

○家門オブザーバー　ときどき、例えば外部の企業さんとか、いろいろなところから、極端に言ったら、化粧品の会社の方に来ていただいて、女子生徒でしたら、お化粧をする指導とかもやっている学校がありますけれども、毎年うちの学校はやっているわけではないですけれども。

　或いは、男子生徒でしたら、あいさつをしたりとか、学校から外に、支援教育課が絡んでいるものもあると思いますが、各学校から希望者を、そちらへ教員と一緒に送って、そこで学ぶのもありますし、学校へ来ていただいて、あいさつの仕方、ネクタイの締め方、服装身だしなみの直し方とか、そういう社会人としての観点で、身辺の自立を学んでいくことも取組にありますね。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます、よろしいですか。ほかにいかがでしょうか。はい、井上委員。

○井上委員　１ページ、そのあとのページにもあるのですが、支援ネットワーク構築ということが課題であったり、未着手のところに出されております就業・生活支援センターを核として移行事業所だったり、相談支援の事業所だったり、ハローワーク、医療機関、企業、商工会議所なども入っていますが、現実にネットワークを構築する、これを詳しくご説明か何かあればありがたい。いかなるもので、どこが召集して、どういう形で会場を取ってとか、その辺の具体的なイメージを、少しお示しいただけたらありがたいと。

○黒田部会長　はい、いかがですか。

○事務局(倉橋)　はい。実は、まだ井上委員が、ご指摘いただいたような詳細につきましては、これから考えていかなければならないところと考えておりまして、具体的には、運営方法ですとか、会場設営とか、その辺につきましては、今後勉強していきたいと思っております。

　やはり、ネットワーク、連携することによって、思わぬ力と言いますか、１プラス１が２ではなくて３になったり、４になったりするということを、私自身も思っておりますので、確かにこの中では、障害者就業・生活支援センターを核としてと、書かせてもらっておりますけれども、いろいろな機関が、当事者意識を持っていく、ではないですけれども、意欲的に連携を組んでもらって、お互いの情報交換をしながら、さらなる就労につなげていってもらえればと思っているところであります。

　また、ネットワークの構築の仕方につきましては、各担当にご相談等させてもらったうえで、取り組んでいきたいと考えておりますので。

○井上委員　いいですか。

○黒田部会長　どうぞ。

○井上委員　極めてくだらない感情論うんぬんを持ち出したのは、実はそういうことなのです。ネットワークというのは、すごくイメージがしがたいのです。たぶん、ここで出されている機関から誰か代表選手が集まったとして、そのネットワークそのものに対するイメージが違う人たちが集まってくると思っているのです。

　例え話をさせていただきます。最近運動不足なので、今度の日曜日、河川敷でみんなで集まって運動しようよということになった。それで集まってみたら、全員がサッカーボールを持ってきた。サッカーだったらできそうですが、全員が野球のバットを持ってきた。でもバットだけでは野球はできないのです。それじゃあ野球をやろうという事で、来週、ファーストミット、キャッチャーミット、バット、ボールを持ってきてと、役割りを決めて集まってもらおう。これなら野球ができそうなのですが、１人はメジャーリーグを目指している、１人はリトルリーグにもまだ入れていない。１人はメタボ解消というイメージだった。これと同様に、みんなが共有できるネットワークは簡単にはできない。

　よくネットワークについて話をさせていただくので、あえて言わせていただいているのですが、ネットワークは、書くのはすごく簡単なのですが、共通の理解を持って、役割りを持って集められるのか、現実は非常に難しいと思います。

　就業・生活支援センターが発足した当初から、ネットワークは大事だと言われながら、今だにずっとネットワークが大事だって言われ続けているのは、実は、まだ誰からも充分と言われるネットワークはできていないからだと思うのです。だから具体的に、こういうネットワークをつくりましょうということを一定、落とし込んで、又はそれはこういう役割ですよというのを、権限のあるところが、役割りを決めて落とし込んでやらないと、いわゆる、ふわっとした集まりでは、声掛けでは、継続もできませんし、実行力も無いものになるのではないかと思います。

　個々のネットワーク、いろいろな機関が出ていますが、ある人は業務命令で来ているのかもしれない、ある人は自らの意思で来ているのかもしれない。これでも全然変わってきますよね。上司から言われたから来たので、意見はあまり言えないですというような人も出てくるでしょう。この辺をもう少し是非是非詰めて、お考えいただかないと、絵を描いたけれど、その絵は誰も触わらないぞということになりかねないと思います。

　吹田の中で、本当に小さいネットワークを、一生懸命、一生懸命つくろうとして、なかなかうまくいかない現実を持っていますので、あえて言わせていただきました。以上です。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます。

○事務局(倉橋)　ご指摘の点も踏まえて考えていきたいと思います。非常におっしゃるとおり、皆さん向いておられる方向が違うと、かなり難しい部分も出てくると思います。今月、テーマを決めてこの会には、こういう内容で集まっていても、やはりまだ相違と言いますか、出てくる可能性もありますので、そこのところはやり方、工夫、その辺のところを考えていきたいと思います。ありがとうございました。

○黒田部会長　はい、各市町村の自立支援協議会専門部会、私が所属しているところは、実はまだなくて、これからつくるというところもあるのですが、おっしゃるように、どう連携を取っていくのか、まず誰が何をやっているのかという把握のところからスタートして、人のつながりをつくってからネットワークかと思いますので、井上委員がおっしゃるように、文章で書くのと実際とは、なかなか乖離がある部分はあるのですが、大阪府から示せることと、専門部会、各市町村で積み上げてきたものを、情報共有するという部分と、両方の働き掛けをしていくのが重要かと思いました。ほかは、いかがでしょうか。よろしいですか。

　ではこの議題１、２につきましては、このあたりで終わらせていただきたいと思います。

　次の議題に移ります。議題３、その他の課題について、多様な就労形態、新たな障がい種別への対応、それに関しまして、事務局から、ご説明をお願いいたします。

○事務局(倉橋)　はい。では、引き続き同じ資料ですが、資料１の１１ページになります。課題項目「７．その他課題について（多様な就労形態・新たな障がい種別への対応）」の①「一般就労」と「福祉的就労」の中間的な就労の場である「社会的雇用」の国制度化などの多様な働き方の実現についてでございます。

　まず、検討の視点でございますが、「社会的雇用については、賃金補填の適否など障害基礎年金を含む所得保障のあり方にも関わる問題であり、国においては総合的な検討が必要。」「障がい者制度改革推進会議総合福祉部会がとりまとめた提言では、社会的雇用など多様な働き方についての試行事業を実施し、法施行後３年をめどに検証するとされていること。」

　多様な働き方には、社会的雇用だけでなく、社会的事業所、社会支援雇用、中間的就労などもあり、一般就労、福祉的就労の充実は当然のことながら、その間の第三の道の可能性を議論する必要がある、が挙げられています。

　これに対しまして、既に着手した対応策についてですが、平成２５年７月に「平成２６年度福祉に関する国の施策並びに予算に関する提案」を行いました。具体的な内容としましては、「障がい福祉計画の目標達成に向けた就労支援の抜本的強化について」で、「就労継続支援Ａ型事業の強化」のところで、「Ａ型事業者が最低賃金減額特例制度を利用することなく安定した事業所運営を行えるよう、報酬単価や配置基準の改善をおこなうこと。

　また、一般就労、福祉的就労の充実はもとより、その中間に位置する社会的雇用など多様な働き方について、試行事業の早期実施を含め、検討を進めること」などの要望を行いました。

　平成２５年８月に、「障がい者福祉施策の推進に係る提言（論点整理）」ですけれども、論点整理としまして、国に対し、雇用就労支援の推進についてというテーマで、要望を実施しております。

　次に１４ページになります。「②障がい種別や障がい特性に見合った支援制度の充実や雇用創出」です。検討の視点としまして、「国における「パーソナルアシスタンス制度」の創設の検討」「視覚障がい者雇用・就労の好事例の収集提供」「精神障がいや発達障がい、高次脳機能障がい、難病など従来の支援ノウハウ、手法に加えて障がい特性に見合った職業リハビリテーションの在り方を検討、開発する必要がある障がい者に対する支援者のアセスメント力の強化が課題」であること。また、「農業分野等、就労への参入の可能性がある分野の開拓」がございます。

　これに対しまして、既に着手した対応策としましては、平成２５年８月に日常生活全般に支援を要する障がい者に対して、就労のための外出等の移動支援を含め、障がい福祉サービスの利用者視点に立ったきめ細やかな雇用、就労支援の在り方について検討を行うよう、国への働き掛けを行ったところでございます。

　次に１５ページ、大阪府ＩＴステーションにおいて、コールセンタースタッフ養成講座の開催など、視覚障がい者等の新たな職域の拡大を行いました。

　平成２５年度に、大阪障害者職業センターにおいて、「就業支援基礎研修」を実施し、８８名の参加があったところでございます。「大阪府発達障がい者支援コーディネーター支援事業」におきまして、就労支援機関等からの依頼に基づき、研修講師（発達障がい者支援コーディネーター）の派遣を実施いたしました。大阪障害者職業センターにおきまして、「職業相談、職業評価」を実施いたしました。

　通所型施設である盲人ホームにおいて、マッサージなどの免許所持者が指導員のもとで、職業的訓練を行うことによって、経済的自立に結びつくよう、「盲人ホーム運営事業」を実施しております。

　さらに、農業分野等就労の可能性がある作業分野の動向を注視するとともに、情報収集に努めてまいりました。

　続きまして「③在宅障がい者の就労支援施策の推進」についてでございます。検討の視点としましては、「在宅障がい者や、障がいを持つ中高年の方への就労支援の検討が必要」となっております。

　これに対しまして、既に着手した対応策についてでございますが、平成２５年７月に「平成２６年福祉に関する国の施策並びに予算に関する提案・要望」といたしまして、「在宅就労に対するさらなる支援について」の要望を行ったところでございます。

　また、通勤や移動等が困難な障がい者にとって、有効な就労形態でありますテレワークを推進するため、大阪府ＩＴステーションにおいて、「障がい者テレワーク推進事業」を実施したところでございます。

　最後２０ページ、新規の項目ですが、「④就職をした人たちの平日における空き時間や休暇時の居場所づくり」についてでございます。これから着手する内容としまして、市町村において、委託相談支援事業所等を中心としました就職をした人たちの平日における空き時間や、休暇時の居場所づくりに取り組んでいくよう働き掛けを行うこととしております。私からの説明は以上でございます。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます。では、ご意見をいただきたいと思いますけれども、その前に栗原委員から資料の提出がありますので、その説明をしていただきたいと思います。このＡ３の縦型の「障がい者就労に係る概念整理（試論）」ですね。栗原さんのほうは、社会的就労、中間的就労に関しまして、見識が高いということで、いろいろお話を伺いたいと思います。よろしくお願いします。

○栗原委員　すみません、お時間いただいて恐れいります。先ほど、大阪府さんからご報告いただきました１１ページにも中間的就労、第三の道の可能性を議論という項目がございました。また昨年度、私ども箕面市が取り組んでいる社会的雇用についてもご説明をしたわけですけれども、社会的雇用だけを焦点化してしまいますと、なかなか議論をしにくいので、実は多様な就労形態が今どのようなものがあるのか、それぞれ似通っているようで、若干少しずつ違ってくる、これを少し整理させていただいております。

　問題意識は、私は実は総合福祉部会のほうにも、箕面市の市長の代理で何回か参加させていただいておりますのと、今二足のわらじで学生もやっておりますので、その関係でも少し整理をしたものを、今日、使わせていただいています。

　まず、この表の見方ですが、縦軸一番上を見ていただきますと、大きく障がい者就労というのがありまして、その下位概念として、雇用労働と右のほうに福祉的就労がありますよと。その雇用労働については、少し色分けをして分かりやすくしていますけれども、一般就労のかたまり、そして右のほうに白いところですが福祉的就労、すなわち障がい者総合支援法のサービスというのがあります。

　この間に大きく中間的就労、人によっては第三の道とか、新たな選択肢という言い方もありますけれども、これがあります。さらにその中で、箕面市と札幌市と滋賀県は、すでに自治体の施策として制度がございますので、こういう制度化されたグループ、さらに制度化されていないものとして、障がい者団体の共同連さん、セルプ協さん、きょうされんさんがそれぞれ提案されている在り方、あるいは生活困窮者関連では、自治体レベルでモデル事業が始まっておりますが、国の法律としては来年度からですので、これも一応制度化されていないものに入れております。

　昨今、この生活困窮者関係で、中間的就労がかなり大きくクローズアップされていて、それはそれで今までなかなか光が当たらなかったところに当たってきたことはよいことだと思うのですが、ただ、障がい者団体が主張していること、あるいは箕面市がやっていることとは、やっぱり概念としては少し違うかなというのがございます。

　さてそこで、どういう視点でそれぞれについて見ているかというのは、今度は横軸です。横軸と言ったらいいのか、左端のほうを縦にだあっと見ていただきますと、一番上に労働の担い手、その労働を担っている人、特に障がい者、健常者が何者なのかと。単純にいえば、端的にいえば、例えばＢ型では障がい者は、あくまで利用者ですよ。Ａ型は、労働者であり利用者ですよ。それぞれ中間的就労では、どういう位置づけだったのか、あるいは、その下に担い手の労働を支える論理、法的根拠が書いてあります。

　そして、三つ目がわりと重要で、労働の供給の場というのは一体どんなものなのかと、もちろん法人格の問題もありますが、それ以上に最近では対等に働き合うということが、かなり中心に打ち出されている考え方というものも、社会的企業と絡んで、後ほどご説明申し上げますが、出ております。

　その下には、労働の担い手が受け取る金銭的報酬、これも賃金なのか、賃金ではないのか、賃金の場合でも最賃法の減額特例有りなのか、ないのか、あるいは無報酬なのか、これもかなりいろいろバリエーションがございます。

　そしてその下には、非常にこれも関心の高いところですが、公的な補助、これも政府レベル、あるいは自治体レベル、いろいろあるわけですが、その対象は何で、有期なのか無期なのか、あるいはこれも重要なところで、障がいのある人の賃金に対する補助をオーケーしているのか、一切オーケーしていないのか、そこはあまり明記していないのか、ここら辺も結構バリエーションがございます。

　そして最後の二つは、私がいろいろ整理をしながら気付いたことですが、それぞれの後から申し上げますが、制度ないしは、これから展望されているようなものが、いわゆるヨーロッパにおける保護雇用ですね、シェルタード・エンプロイメント、これとの関係がどうなのかということと、もう一つは社会的企業、最近ではソーシャルファームですよね、これとの関係、距離感がどうなのかということで、少し指標として見ていきやすいかと思っています。

　特に最近は、保護雇用よりも、社会的企業のほうが、かなり脚光を浴びていますが、なおやはり保護雇用の在り方をめぐっては、例えば賃金補填とも関わって非常に重要な視点でもありますので、このような欄も設けているところであります。

　そして、注の１から５は、全ては説明いたしませんが、注３だけ知っていただきますと、少し読みますと、障がい者総合支援法上の障がい福祉サービスの一つであるＡ型には、雇用関係のある障がい者と無い障がい者の併存が、制度上認められているほか、Ａ型への就職が就労移行支援事業の実績としてはカウントされるが、就業・生活支援センター事業の実績としてはされないといった微妙な扱いがあるため、福祉的就労なのですが、ここは表では太書きで囲んで、少し独特の位置がありますよということを示しているものでございます。

　さて次に、ポイントをご説明したいと思いますが、一番上の労働の担い手、障がい者、健常者の位置づけを見ていただきたいと思います。これは一般就労の部分は、今回は主要なポイントというか、比較対象のために書かせていただきますが、その中でもよく論議の対象になるのは、特例子会社や、重度障がい者多数雇用事業所です。ある学者の方は、特例子会社とＡ型を取り上げて、保護雇用との関係についての検討を加えておられるということもあります。

　さて一番上の労働の担い手ですが、基本的にはこれは、障がい者も健常者も労働者というのが基本的パターンですが、例えば、この生活困窮者関連で言いますと、障がい者をはじめ、生活困窮者は労働者である場合、無い場合、双方が想定されています。一番最近でこの４月にガイドラインが出ていますけれども、その辺りを読んでもいろいろなパターンがありますよというのが、生活困窮者の制度に絡んで、モデル事業に絡んでは中間的就労が雇用の場合、雇用でない場合があるということが書かれているかと思っています。

　また、次の担い手の労働を支える論理的、法的根拠、ここは略させていただきますが、次の労働供給の場です。私どもが行っている箕面市、制度化されているものの、社会的雇用、箕面市の上から三つ目ですが、箕面市では市単費で、一般就労と福祉的就労の間で行っている社会的雇用に、市単費で補助金を出しているわけです。

　そしてその中では、障がいのある人にの賃金に対する補助も行うわけですが、どんな形態でも対象になるわけではなくて、そもそも障がい者雇用が進まない実態を変えようとして、積極的に雇用をし、職種開拓や啓発を行っていくことを目的に設立されたというほか、さまざまな要件があるわけです。

　また、札幌市と滋賀県の場合、やや似通っているのですが、箕面市をモデルにして滋賀ができ、滋賀をモデルにして札幌ができておりますので、似通っているのは当然なのですが、札幌と滋賀の場合は、プラス対等な立場で、障がいのある人も無い人も働くということが、要綱上も明記されていて、この辺りが時代的にも箕面市は非常に早く始まっています、昭和時代から始まっている取り組みです。

　ただ、札幌市さんや滋賀県さんにおかれては、平成１７年度か、もう少しあとぐらいからですので、かなり社会的企業の在り方、対等に共に働き合うというのが時流的にもあった、それも一つ影響しているかと思います。

　なおその右側に、まだ制度化されていない共同連さんの提案ですが、これは言っておかないといけないことですが、共同連さんは、社会的事業所というものを、障がい者に限定せず、就労が困難な、例えばニートの方とか、ホームレスの方なども含めて働き合うということを提案されていますが、共同連さんが言われている社会的事業所は決して中間的就労ではなく、まったく別の第三の働き方であるという主張をされています。つまり一般と福祉の中間なんていうものではない、まったく別次元なのだということを提案されているので、これは少しご説明が必要かと考えた次第であります。

　さて、次に労働の担い手が受け取る金銭的報酬です。これは基本的には、賃金がベースにあるわけですが、生活困窮者の部分については、今回の生活困窮者自立支援法のベースとなった特別部会の報告などを見ても、賃金、工賃、有償ボランティアの場合など、あるいは無しの場合などがかなり想定されていて、この辺りは、まだまだ今後どのようになっていくのか、注目をしなければならないと思います。

　一方、今日も大阪府さんの資料には、最低賃金の減額特例の減額率のグラフというものが、厚生労働省から出されたものが出ておりますけれども、これは箕面市の場合は、あくまで賃金補填をしておりますし、最低賃金以上必ず払ってくださいとなっているわけです。

　また札幌市さんの場合は、これは要綱で、平成２４年の改正版なのですが、なぜか適用除外という文言が使われています。本来減額特例だというふうに考えますが、最低賃金を４分の３よりも下回るような賃金を払っている場合は、補助金の算定根拠となる人数には入れられませんよと、ただ駄目ですよとまではしていないことが、ここで読み取れるわけです。

　また滋賀県さんの場合も、最低賃金を保障する社会的事業所ということが、文言としてありますので、この場合は減額特例ということは、当然想定していないというふうに、私は読み取っているわけです。

　そのほか、共同連さん、セルプ協さん、きょうされんさんは、まだこれから提案の途上でありますけれども、セルプ協さんについては、雇用型と、支援雇用型というまた新しい概念なのですが、より重度の方の働く場ということで、２種類提案されていますので、それぞれにおいて、最低賃金以上、あるいは最低賃金水準ということが書かれているようなことがあります。

　次に、公的補助の有無、対象など、金額は今回略しておりますけれども、これについては、まず社会的雇用である箕面市と札幌市と滋賀県を見ていただくと、すごく分かりやすい対比になっています。箕面市の制度というのは、障がい者の賃金を明確に補助の対象にしています。支払った賃金の４分の３を、障がい者補助という形で、もちろん上限額はありますけれども、対象にしている。これはヨーロッパの保護雇用シェルタード・エンプロイメントをかなり自治体で、似通ったものをやっているということです。

　札幌市さんの場合は、今度は逆に、障がい者の賃金は補助対象にしていません。これは除きますと書かれているわけです。滋賀県さんの場合は、どちらとも書いていません。ただ、障がい者賃金を補助対象にしているかしていないかは、明示していませんが、読み取り方によっては、しても問題がないような読み取り方として、読み取れるのかと考えているわけです。

　なお、この流れで生活困窮者関連のところを見ていただきますと、この４月１日に出た国のガイドラインなども読みますと、中間的就労というのは、就労訓練事業が打ち出されていますが、それとはまた別の就労準備支援事業というのには、国庫補助がどうもあるようでありますが、いわゆる中間的就労であるところの訓練事業は、これは国庫補助というのが想定されていないのかと読み取っています。

　ただ、私もこの部分は、それほど詳しくありませんので、間違っていたらまたご指摘をいただきたいと、今考えている次第であります。

　そして、保護雇用との関係、社会的企業との関係ですが、１点は保護雇用とはなんぞやということですけれども、これは参考文献の１２番にもある伊藤先生という方、今、日本福祉大学にいらっしゃいますけれども、この方が、ＩＬＯの条約などを整理した形では３点の特徴があります。いわゆる競争的な雇用市場に耐えられない障がい者を対象にし、一般の労働法規が適用され、その実施のために適切な政府援助があることを持って保護雇用と呼んでおられます。

　また社会的企業については、実は今般、国の生活困窮者関連で、国が社会的企業とはこういうものですよというものを、国ないしはそのベースとなった三菱ＵＦＪリサーチコンサルティングの報告書に書かれているのですが、社会的企業としては、企業の目的として、生活困窮者への就労機会の提供、地域社会への貢献などの要素が含まれている事業所であるということで、かなり大きなくくりでまとめておられます。

　ただ国際的には、マルチ・ステークホルダー制が規定されていないのが抜けているということ、これは明治学院大学におられる米澤さんという方が指摘されています。要は当事者を含めて、関係者が意思決定に参画しているということが、社会的企業の重要な要素であると書かれているのですが、この国の生活困窮者関連では、そこまでは書かれていないとあります。

　そこで、保護雇用との関係で顕著に分かるのは、実は箕面市の制度は間違いなく、ヨーロッパの保護雇用を、これも私も関わっておりますから、ベースに考えてまいりました。実際に昭和時代からあり、平成３年、平成４年ごろに、先般お亡くなりになられました大阪府立大学にもおられました大谷勉先生にも、かなりご助力をいただいて、いろいろ制度をつくっていったところでありますが、この制度の仕組みは、かなりヨーロッパの保護雇用賃金補填をベースにしています。

　またセルプ協やきょうされんも、かなり保護雇用を意識しています、Ａ型については、この伊藤先生によると、保護雇用には完全に合致していない、なぜならば政府援助が不足していて賃金補填がないからだという論がございます。

　一方、社会的企業との関係では、実はこの箕面市の制度も少し複雑でして、行政的には保護雇用の仕組みということをベースにつくり上げていっておりますが、それを担っている障がい者団体は、かなり現在ソーシャルファーム、社会的企業への意識を、指向性を持っています。

　つまり、単に賃金が補填されるという経済的な部分だけではなくて、障がいのある人も無い人も、共に同じ労働者として働き合う、働くというのではなくて、働き合う、そういう関係性の重要さみたいなものを、これは当たり前のことで、当然重要なことなのですが指摘をされている。

　そして、よりそのことが強く打ち出されているのが共同連さんで、共同連さんは、社会的企業について非常に強く意識され、参考文献の６番には、『日本発　共生・共働の社会的企業』という本を書かれておりますが、このように共同連さんについては、社会的企業を強く意識し、補助金という部分よりは、むしろ仕事をつくり出すというところに、重きがあると考えています。

　そして現在、生活困窮者の関連のいろいろな報告を見ますと、やはり社会的企業は少なくとも意識されているかと思います。

　これは余談でありますが、先般箕面で、ある方に講演会に来ていただいたときに、そうなんだと思ったのが、最高検の検事総長さんが、検察庁の中での講話で、これからはソーシャルファームが大事だとおっしゃっていることを紹介されまして、罪を犯してしまった人が、やはり働く場所があることによって、本当に社会に関わっていけるのだという主旨だと思うのですが、かなりソーシャルファーム、社会的企業というものが注目されている、これはもう間違いないのかと思っています。

　あとは政策的課題や、いろいろありますが、もう１点、ご紹介しておきたいのが、濱口 桂一郎さんという学者の方の本ですが、これはEUでの調査ですけれども、第三のシステム、社会的企業も含めてですが、そこで働いている人の満足度が、賃金は低いのだけれど、営利企業や公的機関で働いているより、１１倍も満足度が高いという、これは文章もあるのですが、元になるものは私も手に入れられていません、濱口さんの文章だけなのですが。

　ただ一つ言えることは、共に働き合う社会的企業というものが、単に障がい者だけではなく、あるいは生活困窮者だけではなく、共に働く人にとっても魅力となっている。これは一つの潮流としてあるのかと思っています。

　今日、お時間をいただいてご説明を申し上げましたのは、これだけかなり広範な中間的就労という場がありますので、やはりこれは、当初の国の骨格提言にありますように、総合支援法施行後３年以内をめどとした就労支援の見直しの中で、もちろんＡ型、Ｂ型、就労移行の見直しも大変重要ですが。

　そして一般就労の促進も、精神障がい者の雇用義務化のある今日、大変重要ですが、その二者択一ではなく、第三の道をどう検討していくのかということを、やはり緻密に議論をする場が、これは国レベルでもどうしても重要ではないかということで、今日ご提案申し上げました。以上です、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。では、事務局の説明と、ただ今の栗原委員からのご説明に関しまして、ご意見、ご質問がありましたらお願いいたします。

○木村オブザーバー　すみません、よろしいですか。

○黒田部会長　はい、木村さん。

○木村オブザーバー　この資料の１８ページですが、７の③の在宅障がい者の就労支援施策の推進というところですが、検討にあたっての視点での在宅障がい者や障がいを持つ中高年と書いてある、何で２つ並べているのかよく分かりませんけれども、ここで書かれているのは在宅障がい者、すなわち施設を利用していない、家、家庭にいらっしゃる障がい者の方々の就労支援をする必要があるのではないかという課題設定だと思うのですが、③の言葉の意味はそうですね。

　実際ここで、次の着手したところへ行くと、在宅就労というふうに、ぱっと振り替わってしまって、在宅におる障がい者というものと、それは施設を利用していない障がい者と同じような意味で使っているとすれば、在宅就労を支援することが、国や税制の話ですとか、ＩＴステーションでやっているテレワーカーのいわゆる在宅就労を支援する、そういうメニューはあるのですけれども、それは少し何かずれているような気がするのです。

　在宅にいらっしゃる方を、たぶん就労支援をしましょうという課題で、やっている人たちは、在宅就労を支援していますよというふうに振り替わってしまっている。在宅就労が、在宅にいる障がい者の就労支援というのは、例えば在宅から引っ張り出してきて、どこかの訓練施設へ入れて就労させるというのも、支援施策の選択肢としてはあり得るはずなのだけれども、在宅にいる障がい者、すなわち在宅就労とぽんと単純になってしまっているようで気になるのですが。

　在宅障がい者の就労支援施策を推進する対応策として、これだけでよいのか、着手がないということは、これしかしていないということになって読めるのかと、課題設定と、この着手という対策の立て方が少しずれていると思うのです。

○黒田部会長　はい、分かりました。事務局どうぞ、課題設定の在宅障がい者という言い方が問題なのか、そもそもそれはそれでよくて、未着手のところにないのが問題なのか、どういう認識ですか。

○事務局(倉橋)　確かに、実際に家におられる方、在宅の障がい者の方で、出てきていただいて、その後訓練を積んで、実際に就職につなげていくというところの課題も当然ありますし、ご指摘のとおり、いわゆる通勤とか移動とかかなり困難で、在宅でしか仕事ができないといった方もおられるというところで認識しておりまして、そこのところで、書き方でごっちゃになっていると言いますか、それがあるのかもしれないですが。

○黒田部会長　おそらく課題設定、課題項目にあるほうの在宅障がい者という表現が、いわゆる入所していない在宅障がい者という、対の意味での在宅障がい者という意味ではないということですよね。

○木村オブザーバー　そうすると例えば、中高年の方は、どうなるんですかね。

○事務局(吉野課長)　これは昔、一時、はやりかけた双方へリーチしているとは思いますけれども、訓練されてもやはり通勤困難ですよという方は、実際中高年の方はおられて、特に障がい者の場合は、それだけ困難やという、言葉足らずだと思いますけれど。

○黒田部会長　そうですね。ただ、課題項目にある在宅障がい者、障がいを持つ中高年の方への就労支援の検討が必要というのは、通勤や外で働くことがなかなか困難な方が、自宅や自宅の近辺というか、同じ敷地内でスモールオフィス、ホームオフイスと言いましたか、そういう形で働くということをイメージした課題設定だということですよね。

　それでしたら、それが分かるように、もう少し書き方を工夫したらいいわというのが、木村さんのご指摘の通りだと思いますね。よろしいですかね。事務局のほうで、もう少し意味が明確になるような形で書いていただけたらと思います。

○事務局(倉橋)　はい、ありがとうございます。

○黒田部会長　はい、井上さん。

○井上委員　ページで言うと、３ページ、４ページ、１１ページ、特に見返さなくてもいいです。

○黒田部会長　はい。

○井上委員　１３ぺージ、１４ページ、１８ページに国への要望ということで掲げられていまして、平成２５年７月、または８月に実施ということですが、返事はいかようかと、あと今後の見通しというのか、聞かせていただければ。

○黒田部会長　はい、いかがですか。国からの返事が直接来るわけではないと思いますけれども。

○事務局(倉橋)　はい、そうですね、７月、８月に要望をやりましたときには、非常に難しいと言いますか、困難な要望等も、当然就労だけではなくて、ほかの福祉サービスの要望ですとか、報酬に関するところの要望ですとか、合わせていろいろな形で要望をさせてもらっています。

　なかなか即座に、ここをこう変えていきましょうかというお返事は、その場でいただけているような状況ではないというところでございます。われわれとしましても、やはり重要なところから重点的に要望等繰り返してやっていくことで、国のほうも制度改正等に動いていただけるかと思っておりますので、引き続き要望とか、論点整理とか、いろいろな形で、国に対して意見のほうは繰り返し言っていきたいと思っております。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます。よろしいですか。今はそれしか答えようがないかとは思いますけれど。

○井上委員　それなら、消してもいいのかなと。

○事務局(倉橋)　書かないと何もしていないというふうになってしまうのではないかという、事務局側の何て言いますか、心配してるというのはおかしいですけれども、それもしていないということではないと、国に対して、ご意見と言いますか、申し上げているということなので、対応策として記載をさせてもらっているということです。

○黒田部会長　はい、継続して訴えていくことが重要かとは思います。

○事務局(倉橋)　はい。

○黒田部会長　ほかにいかがでしょうか。すみません、私のほうから、２０ページの最後の新規項目で未着手のところに、就職をした人たちの平日における空き時間や、休暇時の居場所づくりに取組を働き掛けることというのは、なんとなく仕事が終わった後、すぐ家に帰るのではなくて、どこかに集まれる場所とか、休みの日に家に閉じこもりではなくて、何か集まれる場所というイメージがあるのですが、そういう感じのイメージでいいのですか。

○事務局(倉橋)　そうですね、おっしゃるとおり、障がいを持った方々が、一同にということではないですけれども、集まって、いわゆる情報交換ですとか、遊興といいますか、レクリエーション等もできるような場ができればいいのではないかと思っております。

　それが、具体的にその辺の情報交換をすることによって、いわゆる就労の定着と言いますか、自分だけがつらいのではないんだみたいな感情的なところの共有なども持ってもらって、励みにしてもらえるような場ができればいいのではないか、これはすみません、私個人的な思いですけれども、そういった職場定着につながるような動きになればなあというところも思っております。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか、いいですか。栗原委員の方も、この資料、たぶんかなりつくるのに時間がかかっているのかと思いますが、まだ作成途中の試論ということですが、今後ぜひ、研究を進めていただいて、大学院のほうですか、学位を取られること、ご健闘をお祈りしております。

　では、ありがとうございました。それでは、議題３については、このあたりで終わらせていただきたいと思います。

　次に、議題４に移りたいと思います。議題４その他ですが、事務局から就労人数調査についてと、減額特例許可について、ご説明をお願いいたします。

○事務局(倉橋)　はい。そうしましたら、資料２をご覧ください。冒頭に記載要領と記された資料でございます。第１回就労支援部会におきまして、いわゆる就労移行支援事業所の移行実績の公表についてご議論いただいたところでございます。そのときの方向性としまして、平成２６年度の実績について、平成２７年度から公表していきましょうというところと、また、公表する項目としましては、事業所名、実績、障がい種別ごとの内訳人数、就職後６カ月後の定着率、それと施設の定員、施設の所在市町村、開設年月日というところを公表しましょうということで、ご了承いただいたと思っております。

　そのときに、今後のスケジュールで、５月に平成２５年度の就労人数調査を実施して、その中で、第１回目の事業所への周知を図るというところを記しておりました。その周知を図りました資料が、今の記載要領の資料２でございます。

　調査自身は、５月１９日に大阪府から各機関に発出しております。１ページ目の一番下に、留意事項を網掛けで記しております。読ませていただきますと、利用者が事業所の利用の際に、参考となるよう、本調査で得られた各事業所・施設ごとの概要及び一般就労移行者数について、今後公表しますので、ご承知おきくださいというところで、まず１回目のアナウンスとして、このような記載の仕方をさせてもらっております。

　次のページですが、実際の就労人数調査の調査票になります。事業所ですとか、事業種別ごとの定員、利用者とかその辺の内容を記載していただくものとなっておりまして、これら項目について、平成２７年度から公表をしていくということをお願いしております。

　以上が、就労移行実績の公表に関するご報告になります。

　続きまして、資料３をご覧いただきたいのですが、減額特例許可に関する資料でございます。それの分布になります。前回の本部会におきまして、全国の減額特例許可の状況が分かるグラフが出ていると、最大はもう８０％、８割、９割が減額といった実態があると、労働基準局が出しているデータであるというご指摘をいただいたところでございます。

　事務局で、そのデータを探しましたところ、今回添付させてもらっております平成２３年の全国減額特例状況のグラフの資料がごさいましたので、ご報告させていただきます。ざっと見させていただきますと、一番下ですが、全国の許可件数の合計が3,7８５件ございます。

　グラフで分布を見させていただきますと、減額率４０％以下の許可のところで７１％、７割以上の企業が占めてくると、５０％以下の許可ともなりましたら、８８％といった企業が、この中に収まるというところになります。

　しかしながら一方で、前回ご指摘がありました８割、９割とおっしゃっていましたけれども、８割以上９０％の減額といったのが、割合にしますと０・２％ですけれども、８社もございました。

　一応この資料がございましたというご報告になります。私からは以上でございます。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます。では、就労人数調査についてと、ただ今の減額特例許可の状況につきまして、ご意見、ご質問がありましたら、お願いします。

○家門オブザーバー　よろしいですか。

○黒田部会長　はい、家門さん、どうぞ。

○家門オブザーバー　私は直接関係ないのですが、いつも素朴に思うのですが、発達障がいをカウントするときに、これは何を基準にされているのですか。

○黒田部会長　就労人数調査のほうですか。

○家門オブザーバー　療育手帳を持っていたら、知的障がいになるし、精神発達障がい手帳を持っていたら精神障がいになるしと。ということは、その消去法でいったら、手帳がない人、それは何を基準にされているのか。さっきの資料の中にも、発達障がいと出てくるのですが、発達障がい支援者法以来、発達障がいという言葉がばあっと流れていったのですが、厳密な定義というか、こういうものに答えるときに、どのような観点を持っておられるのか、素朴な疑問です。

○黒田部会長　はい、分かりました、どうぞ。

○事務局(倉橋)　いわゆる障がい福祉サービスを受けていただくときに、支給決定がございます。そのときに、主たる障がいということで、これらの障がいのどれに当たるのかという決定がなされておりますので、それに基づきまして、発達障がいが主であるという方の人数を記載していただくというところで書いております。

○家門オブザーバー　はい。

○黒田部会長　手帳の問題ではなくて。

○事務局(倉橋)　はい、手帳のではなくて、サービスを受けていただくときの。

○黒田部会長　サービスを利用するときの主たる障がいというところの名前をここに使っているということですね。

○事務局(倉橋)　はい。

○黒田部会長　ありがとうございます。

○家門オブザーバー　例えば、高機能自閉症とかでは、こちらに入れているとのことですか。

○事務局(倉橋)　はい、高機能自閉症が主たるものであれば、原因でということでしたら。

○家門オブザーバー　手帳を持っていっても。

○事務局(倉橋)　もちろん、はい、そうです。

○黒田部会長　はい、栗原さん、どうぞ。

○栗原委員　今回、資料２にもかなり鳥取県、山口県、北海道との比較もありますけれども、大阪府の案というのは、職場定着状況も含めて、これは平成２８年度からですが、出されるという予定になっている点が、ものすごく画期的というか、非常に重要だと思っています。

　先日、ＮＨＫでＡ型事業所の不適切ないろいろな例が報道されていましたけれども、やはり、Ａ型の問題は、ここでは今日の議論ではありませんけれども、実際にその各事業所がどういった実績を持っているのか公開されることで、障がいのある人が利用をするときの選択肢になるだろうとすごく思いますので、ぜひ、これをこのまま進めていただきたいと考えます。以上です。

○事務局(倉橋)　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。ほかは、いかがでしょうか。

○磯部委員　質問ですが、この減額特例許可の状況は、障がい者施設に限った話なのですか。

○事務局(倉橋)　はい。実はその表題の下の括弧で書いております平成２３年法第７条第一号に基づく許可件数となっているのですが、これは最低賃金法の第７条第一号というのが、いわゆる障がい者施設というところで位置づけられておりますので、障がい者の施設の許可の件となっております。

○磯部委員　はい、分かりました。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます。

○栗原委員　よろしいですか。これは一般企業とＡ型が、どれだけそれぞれあるかということまでは分からないですね。

○事務局(倉橋)　分からないです、はい。

○栗原委員　それが非常に知りたいところなのですが。

○黒田部会長　はい、ほかはいかがでしょうか。よろしいですか。それでは、その他の議題で事務局、あるいは委員の皆さまから何かございましたら、ご提案をお願いします。

　それでは、以上で本日の議事は全て終了しましたので、事務局にお返しいたします。ありがとうございます。

○事務局(堀内)　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。限られた時間でご議論いただいたと思いますので、またご意見があれば、事務局までいただきたいと思っております。

　それではこれを持ちまして、「平成２６年度第２回就労支援部会」を閉会いたします。次回は、１１月を予定いたしております。日時の方は、あらためてご案内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）