

第4回 第4次大阪府障がい者計画評価・見直し検討部会

開催日時 平成28年9月2日（金）午前10時から12時

開催場所 大阪赤十字会館3階 302会議室

出席委員

泉元 喜則	忠岡町 健康福祉部	いきがい支援課長
岩田 俊二	社会福祉法人 弥栄福祉会	理事長
上田 一裕	一般財団法人 大阪府視覚障害者福祉協会	副会長
◎大谷 悟	大阪体育大学 健康福祉学部健康福祉学科	教授
奥脇 学	有限会社 奥進システム	代表取締役
小尾 隆一	社会福祉法人 大阪手をつなぐ育成会	理事兼事務局長
真田 政稔	社会福祉法人 大阪府社会福祉協議会	事務局次長
高橋 喜義	特定非営利活動法人 大阪難病連	理事長
辰巳 佳世	四條畷市 障がい福祉課長	
中内 福成	障害者（児）を守る全大阪連絡協議会	代表幹事
長宗 政男	公益社団法人 大阪聴力障害者協会	事務局長
成澤 佐知子	社会福祉法人 四天王寺福祉事業団四天王寺悲田富田林苑	施設長
林 信子	公益社団法人 大阪府精神障害者家族会連合会	副会長
福田 啓子	大阪自閉症協会	副会長

◎会長

○事務局

それでは、まだお見えになっていない委員の方もいらっしゃると思いますが、定刻になりましたので、ただ今より「第4回大阪府障がい施策推進協議会 第4次大阪府障がい者計画評価・見直し検討部会」を開催いたします。

委員の皆さまにおかれましては、ご多忙のところご出席いただき本当にありがとうございます。私は、福祉部障がい福祉室障がい福祉企画課の北村と申します。本日の司会を務め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。

それでは、まず、開会にあたり、西口障がい福祉室長よりごあいさつ申し上げます。

○事務局

皆さん、おはようございます。

委員の皆さまにおかれましては、本日は何かとお忙しいなか、第4回第4次大阪府障がい者計画評価・見直し検討部会にご出席いただきありがとうございます。

また、日ごろは、大阪府の障がい福祉施策の推進に、格別のご理解・ご協力をいただいておりますことを、この場をお借りして厚くお礼を申し上げます。

さて、本部会ですが今回で4回目の開催となります。これまで検討項目の一つの柱でありました「生活ニーズ実態調査」、これにつきましては、前回の部会をもって審議を一区切りとさせていただき、現在、9月中の調査開始に向け、市町村をはじめ、関係機関との調整を進めているという状況でございます。

また、「生活場面ごとの検討」につきましては、今回は二つ目の生活場面である「学ぶ」を引き続きご検討いただくとともに、三つ目の生活場面である「働く」の検討に入りたいと考えております。これらにつきましても、前回までの「地域やまちで過ごす」同様、多くの課題・論点があると考えております。

特に「働く」ということになりますと、昨日も大阪労働局から最低賃金の改正について公表されております。

また、平成28年4月からは、改正障害者雇用促進法が施行されました。障害者差別解消法におきましては、民間事業者への「合理的配慮の提供」は努力義務になっておりますが、改正障害者雇用促進法におきましては、民間事業者に対しては「合理的配慮の提供」が義務づけということになっております。

また、全国的には「働き方改革」というものが非常に議論されております。平成30年からは、精神障がいのある方につきましても雇用が義務化される。このように当事者を取り巻く環境というのが日々、刻々と変化している、大きな変化をしている状況にあると考えております。こうした点からも、さまざまな議論を期待させていただきたいと思っております。

これらの検討を終えますと、いよいよ生活場面ごとの検討、これが折り返しということになります。年度の後半につきましては、「意見具申（案）」の取りまとめ作業にも入って

いただく必要がございますが、まずはそれに向け、上半期の目標でございました「生活ニーズ実態調査の実施」、「三つの生活場面の検討」を、しっかりとこなしていきたいと考えております。

委員の皆さまにおかれましては、本日も積極的にご議論、また忌憚のないご意見をいただきますようお願い申し上げます。あいさつとさせていただきます。本日はよろしく願いいたします。

○事務局

続きまして、本日出席の委員の皆さまですが、配席図に記載のとおりとなっております。本日、弁護士の小山委員、大阪府立大学人間社会学部 准教授の田垣委員、大阪府身体障害者福祉協会 副会長の中井委員、大阪精神科病院協会 理事の長尾委員、大阪府医師会 理事の藤森委員、障害者の自立と完全参加を目指す大阪連絡会議 議長の古田委員につきましてはご欠席となっております。

現在の部会委員の総数は20名となっており、本日は過半数である14名の委員にご出席をいただいています。

続きまして事務局ですが、障がい福祉室をはじめ、関係課が出席していますのでよろしく願いいたします。

それでは、次に、お手元にお配りしています資料の確認をさせていただきたいと思いません。

「本日の次第」

「委員名簿と配席図」

資料1 「第4次大阪府障がい者計画に掲げる具体的な取組と目標について」

資料2 「生活場面Ⅲ「働く」において考慮すべき状況変化」

資料3 「生活場面Ⅲ「働く」の主な論点について」

参考資料1 「第3回大阪府障がい者計画評価・見直し検討部会の議論の整理」

参考資料2 「各生活場面に関連する大阪府での審議状況について」

参考資料3 「生活場面Ⅱ「学ぶ」の主な論点について」

参考資料4 「今年度下半期の検討スケジュール（案）」

最後に、参考資料5「生活ニーズ実態調査（アンケート確定番）」ということで付けさせていただきます。不足のものはございませんでしょうか。

次に、大阪府におきましては会議の公開に関する指針を定めており、本指針に基づき、原則として本会議も公開としています。

また、配付資料とともに、委員の皆さまの発言内容をそのまま議事録として大阪府のホームページで公開する予定にしています。ただし、委員のお名前は記載しませんので、あらかじめご了解いただきますようお願いいたします。

最後に、本日の会議におきましては、手話通訳を利用されている聴覚障がい者の委員、

点字資料を使用されている視覚障がい者の委員等がおられます。障がい者への情報保障、会議の円滑な進行のため、ご発言の際はその都度お名前をおっしゃっていただくとともに、手話通訳もできるようゆっくりと、かつ、はっきりとご発言をお願いいたします。

また、点字資料につきましては、墨字版の資料とページが異なっていますので、本日の資料を引用したり、資料に言及されたりする場合には、具体的な箇所を読み上げる等、ご配慮いただきますようお願いいたします。

それでは、以降の議事進行につきましては、大谷部会長にお願いしたいと思っております。よろしくをお願いいたします。

○大谷部会長

それでは、皆さんこんにちは。久しぶりというか、結構お会いしていますが、暑いなか、今日は多少欠席者が多くて残念なのですが、その分、皆さんにはご発言をいただき、充実したものにしたいと思っております。

本日の部会ですが、お手元に次第がいつているかと思っております。先ほど事務局からお話があったように、一つは「生活場面Ⅱ「学ぶ」」というところ、前回ご意見をいただきましたが、欠席された委員もいらっしゃいましたので、その委員の方々のご意見も反映したいと思っております。

それから二点目は、「生活場面Ⅲ「働く」」というところ、このあたりが今日のメインになるかと思っております。ここについての議論をさせていただきたい。

それから、3点目に「その他」ということで、本日が第4回目、全8回を予定していますが、ちょうど折り返し地点も含めて、これからどういうスケジュールでやっていくかというところについても、あらためてご確認をさせていただければと思っております。

それでは早速ですが、12時まで皆さん方の議論をいただければと思っております。

それでは「議題（1）生活場面Ⅱ「学ぶ」について」、事務局からご説明をお願いいたします。

○事務局

皆さま、おはようございます。大阪府障がい福祉企画課です。よろしくお願いいたします。座ってご説明させていただきます。

「生活場面Ⅱ「学ぶ」について」は、前回議論をいただきました参考資料3「生活場面Ⅱ「学ぶ」の主な論点について」、それから、参考資料1「第3回 第4次大阪府障がい者計画評価・見直し検討部会 議論の整理」という資料を用いて、前回の議論についてざっとご説明させていただければと思っております。

まず、参考資料3です。1ページ目の中ほど、墨字版では2ページ目になります。事務局から「検討すべき論点」として三つの論点をご提示させていただいております。

一つ目が「発達障がい児者支援の充実について」、二つ目が「放課後等デイサービスの支援の質の向上等について」、三つ目として「支援学校の就労支援の充実について」ということで、論点を提示させていただきました。

これらを下にいただきましたご議論の整理ということで、参考資料1の2枚目の裏側から、「議論「生活場面Ⅱ「学ぶ」について」ということで、整理を記載させていただいています。点字版では12ページからとなっています。

まず、一つ目の論点である「発達障がい児者支援の充実について」ということです。ご意見としては、早期発見の取組みが進んでいくのはいいことでもあるが、親の心情の理解も重要だというようなこと。

診断を受ける前の乳幼児のフォローも重要であるということ。

受給者証を取らなくても、支援を受けられるような情報の発信も必要なのではないか、また、親が子どもの障がいを受容していくための親や家族の支援の充実というようなこと。

発達障がいについては、「切れ目のない支援」というものが重要になってくるというようなこと、また、子どもの発達障がいについては、スキルトレーニングについて、どのようなことになっているのか。以上のようなご意見をいただきました。

それから、二つ目の論点として、「放課後等デイサービスの支援の質の向上等について」ということです。放課後等デイサービスは、日替わりで違う事業所に行かれるお子さんもいらっしゃると思いますが、情緒面で大丈夫なのかというようなご指摘がありました。

また、放課後等デイサービスの質の向上という課題がありますが、「何の質を向上するのか」について明確にする必要があるのではないか、また、事業所に対する研修が必要なのではないかということ。

あるいは、放課後等デイサービスについては、「親は預ける場所を求めているという現実もある」ということで、事業所のサービスの質とは別に、児童期の暮らしを支えていく仕組みがないという現実を受けとめる必要がある。以上のようなご意見をいただきました。

三つ目の論点として、「支援学校の就労支援の充実について」という点です。この点につきましては、関係機関間の情報の受け渡しが進むような体制づくりが課題ではないかという点。

それから、ネットワークを考えていく際には、「どこが中心になるのか」ということも考える必要があるのではないか。

そして、親に対して進路の説明を行えるような、支援学校の中に福祉施設の勉強会などを行うべきではないか。以上のようなご意見がありました。

また、企業をフォローアップする仕組みをつくることで、支援学校の就労支援も充実して、卒業後の離職率も下がるのではないかというご意見もいただきました。

私どもが提示した論点以外にも、さまざまな論点をご提示いただきました。

一つ目としては、「インクルーシブ教育の充実について」という論点がありました。このなかでは、現計画の記載のなかに、新たに「インクルーシブ教育の充実」という項を設け

てはどうかというご意見もありました。

また、府・教育庁の対応要領や、府立の学校研修資料のバージョンアップが必要なのではないかとご意見もありました。

それから、「小中学校教育の充実について」という論点もご提示いただきました。このなかでは、通学保障の問題や、小中学校における支援員・補助員等の配置が不足しているのではないかとご指摘がありました。

そして、「医療機関との連携による医療的ケアへの支援」という課題もいただきました。こちらにつきましても、現計画のなかに「医療的ケアへの支援」の項目を新たに設けるべきではないかということ、そして、保護者の長期付き添いをなくしていくという視点が必要なのではないかというご指摘がありました。

そして、「後期中等教育の充実について」という論点もいただきました。このなかでは、発達障がいなどの認識がなかったころは、多くの方が府立高校で学んでいたと考えられることから、こうした生徒が支援学校ではなく、府立高校で学べるような環境を整えていくことが必要なのではないかと、支援学校に進みがちな理由として、高等部卒業後の進路指導や、在学中の人手の厚さというようなことが考えられるのではないかとご指摘をいただきました。

また、高校においても、通学問題というのが大きな課題になっているということ、それから、学習支援員の充実というものも必要なのではないかとご意見をいただいています。

そして、「就労・自立に向けた教育の充実について」という論点において、現計画においては、やはり「重度障がい者の方の地域での自立生活」という観点が弱いのではないかとご意見もいただいています。そのなかで、普通学校や支援学校在学中から、将来の自立生活が展望できる支援を取り組んでいく必要があるのではないかと。

学校で作成されている「個別支援計画」と、地域の障がい児の相談支援を突き合わせて、本人の将来計画や、当面の支援計画などを議論していく仕組みを検討していくことが必要なのではないかとご指摘をいただきました。

そして、「地域で学ぶ」という論点についてもご意見をいただきました。このなかでは、「学校を卒業してから学ぶ」という観点が、知的障がいや発達障がいの部分で不足しているのではないかとご意見をいただきました。

これら、いただいたご意見のなかで、ご質問いただいた点やご指摘いただいたなかで、大阪府でも取り組んでいる事例もありますので、その点について事務局からご説明させていただきます。

○事務局

地域生活支援課です。

「学ぶ」の場面で、前回、子どもの発達障がいについて、「スキルトレーニングなどで克

服できるのではないか」というお話のなかで、大阪府としての取組を教えてくださいというご意見がありました。

大阪府では、以前から、発達障がいの特性に合わせた児童の療育と保護者に対する研修、これをセットで個別療育として、「大阪府発達障がい児療育拠点」、これは圏域ごとで大阪府に6箇所ありますが、そこで実施してきました。

平成24年の児童福祉法などの改正で、療育の実施主体が市町村に移ってしまいましたが、その際、現在までこの6拠点を活用して、市町村で個別療育を実施していただく際の財政的な支援や、市町村が自ら児童発達支援センターなどを整備し、自らそこで発達障がい児に対して専門的な療育をしていただく場合の整備費用や、個別プログラムによる療育のための必要な人件費などを、財政的な支援という形で、二つとも「新子育て支援交付金」というものを通じて、今、大阪府としてさせていただいています。

平成27年度ですが、6拠点を活用させていただいているのが28市町村、センターの整備などをしていただいたのが4市町村、これは重複している部分もあるのですが、平成27年度直近ではそのような形で活用させていただいています。このご意見については以上です。

○事務局

支援教育課です。

私からは、「支援学校の就労支援の充実」というところで、各学校において、例えば、保護者への進路情報ということで、現在も進路説明会や、いろいろな分野の進路にまたがる見学会等、PTAと連携しながら行っています。

それから、「後期中等教育の充実」、「就労・自立へ向けた教育の充実」というところで、支援学校において、例えば、高等学校等も含め、就労支援のノウハウ等を提供する事業として、「就労支援キャリア教育強化事業」というものに取り組んでおり、そのなかで、支援学校のモデル校を指定し、また、その連携校として、高等学校を含めてこの事業に取り組んでいるところです。以上です。

○事務局

それでは、事務局からの説明は以上とさせていただきます。

○大谷部会長

ありがとうございます。前回の部会でご質問のあった点について、今、発達障がいのスキルトレーニングをどのように取り組んでいるかということで、大阪府としての取組についてご説明がございました。

それから、2点目が、「支援学校の就労支援の充実について」というところで、ただ今ご説明のあったところでございます。この点を踏まえて、議論をしてみたいと思います。

前回欠席されていらっしゃいました委員のご意見も拝聴させていただきたいと思いますので、いきなりで申し訳ないのですが、「学ぶ」というところで、どうでしょうか。

○委員

そうですね、少しまだ意見というほどではないので、後で。

○大谷部会長

はい。特に、またおっしゃっていただければと思います。ほかの委員の方でいかがでしょう。「学ぶ」というところでは。

○委員

先ほど説明もあった「支援学校での就労支援の充実」というところなのですが、難病児というか、その子どもも支援学校に現実に行っている子どもが何人かいらっしゃるわけですが、とりわけ「就労」という問題でいえば、「本人の意思・意欲を無視する」というとおかしいですが、どうしても一般企業というか、一般就労が不可能でないかということが、病気であるということを理由に最初から決めつけられて、どうしても福祉的就労というか、あるいは、いわゆる施設入所まで含めた部分が考えられるという実態がやはりあるわけです。今年も1件そういう相談がありました。

何というか、本人の意思・意欲という部分をもう少し十分にくみ取っていただいて、もう少し幅広く考えていただくことができないかというのが一点です。

あわせて、もう一点だけ言いたいのですが、就学前教育の問題で、これは前にも障がい児の保育所入所の問題でのご意見もありましたが、同じように、病気を持つ子どもたちの幼稚園やそういうところの入所・入園という問題でいえば、やはり結構問題が起こってくるわけです。とりわけ心臓疾患等を持っている場合には、入園拒否というか、やはりそういう部分が現実にあるわけです。

われわれは、例えば、介助員や看護師さん等が常駐できれば一番ベターなのですが、そこまで無理であれば、介助員や看護助手というか、そういう部分も含めて、やはり行政として考えていただきたいというのが率直な意見です。

それともう一点ですが、結局、医療的ケアの必要な子どもの問題で、同行の部分というか、例えば、修学旅行とか、いわゆる宿泊を伴う行事で、親の同行を求められることは非常に少なくなってきたのですが、現在も、例えば、病弱児の場合は、結局、医師の同意書が求められるわけです。

学校側は安全策のために、例えば、宿泊の場合などに同意書を取られるというのはわからないでもないのですが、やはりそれは親や子どもにとってはプレッシャーになっているのです。それで参加を取りやめるという実態もあるわけで、本当に同じように教育を受けるといふ観点からいえば、もう少し考えていただけないかという率直な気持ちなのです。

以上です。

○大谷部会長

ありがとうございました。三点ほどございました。

まず、やはり病児の場合に、病気等で、就労それ自体が無理なのではないかと決めつけられるということで、進路を、なかなか本人の思いとは違うところで指導されるという現状があるということがございます。当然、これは障害者差別解消法との関連でも一つのポイントになるのかと思っております。

それから、二点目が、これも今年の春ぐらいですか、糖尿病Ⅰ型の病児の入園拒否が3～4割ぐらい、新聞にも出ております。特に、従来ですと、「措置」という枠組みのなかで、いわゆる「障がいがある」ということも含めて、保育に欠ける状態だということで、保育士を加配して入園・入所ということで通所が可能なのですが、これが契約に変わりまして、市町村の公立の保育所には、障がい児が入った場合には加配するのですが、民間はこれの手当をなかなかいただけないということで、そことも絡んで、こうした障がい児のインクルーシブといえますか、そういう状況が一定阻害されているのではないかとのご指摘をいただいたとおりでございます。この点については、そのとおりかと思っております。これをどのようにしていくかというのが、これは一つの課題として残ってくるだろうと。

同じく、三つ目としての医療的なケアが必要な場合、どうしても何かあった場合に、宿泊や修学旅行等で困ることがあり、お医者さんから大丈夫だという一定の念書なり覚え書きといえますか、そういうものを求められる。それが非常にプレッシャーになって、参加がなかなか難しいのではないかとご意見もいただいているところでもございます。

そういう意味では、少しそうした実態等ももう少し明らかにしていくところも大事な点かとは思っております。特に、就労・教育ということが言われているわけですが、そのなかには、やはり進学という選択肢も当然あるだろうと思えますし、では、そのあたりはどのような進路をサポートしていくのかということもあるかとは思っております。そうしたところも含めて、一応ご意見ということで賜っておきたいと思えます。これについて、答えられる範囲であれば、答えていただければとは思いますが、少しまだデータがないかな。

○事務局

支援教育課です。私から、一点目の「本人の意思・意欲をくみ取った進路選択について」ですが、こちらについては、個別の教育支援計画、移行部分ということで、個別の移行支援計画、そのなかで、十分に本人・保護者のご意見をくみ取りつつ、ニーズを把握したうえで一緒に考えていく、これを更に継続して充実させていっているところです。

○大谷部会長

はい。ほかにありますか。特にないですか。今、そういう形で、ニーズに合わせて提供しているということですが、少しそのあたり食い違いがあるようでございます。その辺のところも、少し精査もしていく必要があるのかとは思いますが、一応こういうご指摘があったということは、議事録には残しておきたいと思えます。

はい。ほかはいかがでございましょう。

○委員

今の意見とよく似ているのですが、支援学校というのは、何も就労のための予備学校ではないだろうと思うのですが、最近、何かそういうところが風潮として親の間にもあって、ただ、お母さん方の話を聞くと、「うちの子は就職できるから優秀なんだ、できない子は駄目なんだ」みたいな、結構そんなこともささやかれているという状況です。

そういう意味では、やはり支援学校は少なくとも高等部段階ですから、一般の人でも、なかなか高等部で即社会に出るといのは少ないような状況のなかで、人間形成というか、人格形成というか、やはりそちらの教育本来の課題をしっかりと重点に置いて、そのうえで必要な就労支援というのがあるのだろうと思えます。少し意見です。

○大谷部会長

はい。ありがとうございます。ほかはいかがですか。

○委員

今の意見に賛同なのですが、参考資料2を少し見ていただければと思えます。これは、この部会の審議を非常に幅広くするために、あるいは、ほかの部会で審議していることのエッセンスをここに取り入れるために、事務局でつくっていただいたと認識しております。

前回、「暮らす」のところで、この資料が出てきたのですが、今回は「学ぶ」のところで、この資料がもっと充実するのかと思っていました。

というのは、ほかの審議会、例えば、教育関係の審議会がいろいろあると思えますので、そこで障がい教育についてのどんな議論がされていて、どんなことが課題として抽出されているのか。そういう資料が今回は出るかと思っていたのですが、全くそれが無いのです。

それなので、大阪府のホームページを見ますと、実は、教育委員会の関係の、例えば、「学校教育審議会」などはほとんど開かれていないのです。それなのに、今回、障がい児教育はどんどんいろいろ変わってきていると。いったいどんな議論があってそのように変わってきたのかというのは、本当に見えてこないのですが、そうした資料は、ここに追加して提供されないかどうかという疑問を少し抱きました。

○大谷部会長

ありがとうございます。このあたりは、事務局どうですか。

○事務局

すみません。事務局です。また教育庁とご相談させていただき、検討させていただきたいと思います。

○大谷部会長

はい。ありがとうございます。学校のほうの審議会というのは結構たくさんあるのですか。

○事務局

人権教育企画課でございます。本部会にかかる教育庁の連絡調整をさせていただいているのですが、本日は、教育庁全体の施策に関わる所管課が出席していませんので、詳しいことは申し上げられないのですが、いくつか、先ほどご指摘のありました学校教育審議会というのがありますが、今は重要な事項を審議する会議がありまして、現在、その審議会は開かれていないとは聞いております。ただ、詳しいことは所管課でないとわからない部分がありますので、本日は申し訳なく思っています。説明はそのあたりでお願いします。

○大谷部会長

はい。今、委員から指摘があったように、できるだけ「学ぶ」というところでございます。特に障害者権利条約第24条で「インクルーシブ教育」というところで、保護者の意見を最大限尊重するということですが、最終的には教育委員会の権限ということになってまいります。

そのようになってまいりますと、本当に保護者の意見を尊重していただいたうえで、そういう学籍といいますか、学校が定められるのかどうか、これの現実的なところでは、どのような仕組みでどのようになっているのかということも、一つのポイントになるのかとも思っているところでございます。できれば、また、そのあたりの審議状況等についてもフィードバックいただければ、大変ありがたいと思っているところでございます。どうぞよろしくお願いをしたいと思います。

はい。一応そうしたところで要望というところで。

○委員

支援学校について、聴覚支援学校では、初めから手話ができる先生が少なく、何年かをかけて先生方が手話を学んで身につけていきます。

しかし、3～4年経つと先生方の異動があります。聴覚支援学校から、それ以外の障がいのある学校に変わっていくわけです。また逆に、そのほかの学校から変わってこられます。そうなりますと、新しく変わってきた先生方は、また一から手話を覚えていかなければな

りません。この二つの課題がありまして、一つは、先生方が手話を身につける環境がない、また、学ぶ場也没有ありません。

また、学校側もいろいろと行事などで忙しいという理由もありますので、学習の場に先生たちを派遣するというのもできておりません。

もう一つは、子どもにとって、同じ先生についてずっと勉強するという事は、特に障がいを持っている子どもにとっては安心できるということです。一般の学校では、いろいろな先生がいることを、また、先生方がさまざまな学校に変わって、スキルアップをするという意味があつていろいろと異動して、それもいいことだとは思いますが、障がいを持っている子どもたちには、同じ先生について学ぶということが、より深く学習できますし、ここに書いてある「将来的な就労に結びつける」と思います。安易な異動はしないように、そのようにはできませんでしょうか。

○大谷部会長

はい。そのあたりの人事は、少し私のほうではわからないのですが、いかがでございましょう。本人の希望に基づいて異動と聞いていますが、その辺いかがですか。担当者がいないとわからないですか。

○事務局

教育庁教職員人事課です。教員の人事につきまして、本日は管理主事が来ていませんので、具体の事務を行っている者がいないのですが、基本的に、支援学校以外の府立学校も含め、人事異動方針みたいな形をもちまして、一定期間経てば、学校間の異動をさせていただいているということは実態としてあります。

その際に、先ほど言われていたような、例えば、手話ができる先生を集めるとか、その辺も、なかなか支援学校での教員確保というのが非常に苦労しているところで、ご指摘を踏まえまして、今後、そういう方を、何とかうまく異動等のなかで配置できるような検討につきましては行っていきたいと考えています。

○大谷部会長

ありがとうございます。

○委員

すみません。もう一つよろしいでしょうか。聴覚支援学校では、耳が聞こえない子どもにとって、言語である手話を学ぶという時間がありません。例えば、視覚支援学校の場合では、点字を学ぶとか、そういう時間があると思いますが、聾学校では手話を学ぶという時間はありません。それをつくることも含めて考えていただきたいと思います。

特に、中途失聴の子どもや、一般の学校から変わってくる子どもにとっては、初めから

手話ができるわけではありません。ですから、そういう環境づくりが非常に大切だと思っております。

○大谷部会長

ありがとうございます。ご意見をいただきました。多分、明治以来の聾学校教育といたしますか、口話を中心として発達してきたということがございます。そういうところと教育の内容と、どのように教育・教師の質といたしますか、手話の導入ということが、一つ大きなご指摘の点だろうとは考えております。

ただ、ここでなかなかそういう中身までの踏み込みということになってまいりますと、少し難しい点もあるかと思っておりますので、委員の発言があったということは記録させていただき、検討をしていただくという形で、今回はおさめさせていただきたいと思っております。よろしいですか。ありがとうございます。

○委員

支援学校でのあれなのですが、皆さんのご意見で、就職がなかなかできないというところもあるのですが、支援学校に行くと放課後にクラブ活動などがあるのですが、重度の障がいの方には、「クラブ活動は少し難しい」とおっしゃるのです。

それで、やはりスポーツを通して学びたいというところもありまして、このごろは、知的障がいだったら「スペシャルオリンピックス」ですとか、またそういう違った面で、いろいろな方法のあり方で、だんだんルールを教えてもらったり、仕事ができたり、いろいろすることがあるのです。

だから、やはり小さいときからスポーツを通して何か学ぶこともありますし、体育の時間にきちんと教えていただくことも、これからそれが余暇支援にもつながると思います。

なかなかご面倒だと思いますが、少しでも行っていると、親も学校だけではなくて、こうした地域にも、スポーツされているところにも参加できますので、それがインクルーシブの教育・社会にもなるのではないかと考えていますので、どうぞよろしく願いいたします。

○大谷部会長

はい。委員からのご指摘でございます。そのとおりかと思えます。「障がい重いからできない」という考え方はいかがなものか、「何があったらクラブ活動はできるのか」と考えるのが本来の筋だろうと思っております。人権というところからも、そういう一方的な決めつけはいかがなものかとは思うところではございますが、これもご指摘ということで、ご意見としていただきたいと思います。

○委員

インクルージョンの教育というなかで、特に視覚障がい者の場合は、ロービジョンや弱視の者が実際に多数おられます。そのなかで、拡大教科書については、ある程度保障がされていると聞いているのですが、副読本についての保障や、作成の体制について質問したいと思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。

○大谷部会長

その対策はどうなっているか。

○委員

はい。実際にできていればそれで問題ないのですが、はい。

○大谷部会長

そのあたりはいけますか。今日は担当者の方がいらっしゃらない。

○委員

そうですね。それがあったので少し。

○事務局

教育庁の高等学校課です。現在、実際に府立高校にもそういう全盲の生徒さんが学んでいます。そちらの生徒さんにつきましては、教科書及び副読本について、点訳教科書は、財政的な支援はできています。以上です。

○委員

拡大文字のほうはいかがでしょう。

○大谷部会長

はい。いいですか。今、いわゆる視覚障がい、点字とか、全く見えない方の配慮というのはできているのですが、「ロービジョン」といって、弱視であるとか、そういう方に拡大の文字を出したりとか、そういう体制はどうかということ、今、お問い合わせなのですが。

○事務局

そのところは、各学校で個別に、大阪府からなかなかその財政支援できていないのですが、各学校で、保護者・本人との話し合いのなかで、例えば、教科書を拡大コピーして対応するなど、そういうところで個別に工夫していただいているというのは聞いています。

○委員

特に、地元でインクルーシブな教育を受ける場合に、地域の学校に上がった場合、言い方はおかしいのですが、全く見えない者はまず点字というふうにされるのですが、ロービジョンの場合、やはり文字が拡大されていて、例えば、「16ポイントに拡大してもらえると大変読みやすい」ということがありますので、その辺も検討のほどよろしく願いいたします。以上です。

○大谷部会長

よろしく願いいたします。

○委員

「発達障がい児者支援の充実について」ということで、私自身は保健師で、検診などをさせていただいていた経験があるので、一言お話しさせていただきたいと思います。

検診で、特に1歳半検診であるとか、発達障がいの疑いのあるお子さんを、早期発見という立場でフォローしてきたのですが、今、もちろん早期発見は大事なのですが、即支援がきちんとできていないと、発見しても適切な療育や支援ができないというところで、本当に検診での発見、プラスアルファ、フォローというのがとても重要だと思っております。

例えば、療育拠点である「Link（リンク）」等も活用はさせていただいているところなのですが、あとは、児童発達支援だとか、放課後等デイサービスはいろいろなところできてきているのですが、やはりできるだけ身近な市町村で、そういう支援がきちんとできる体制を整えていく必要があるのかということ。

あと、小さいうちに発見できる子もいるのですが、やはりある程度年齢がってから発達障がいがある場合とか、「もしかしてそうかな」というところがあるのと、乳幼児期の支援は比較的まだあるのですが、それを過ぎるとなかなか支援がないというところで、前回でも書いていただいているのですが、「切れ目のない支援」と、「いつでも相談できる体制」をきちんと身近なところにつくっていければいいなと思っています。

あと、放課後等デイサービスにつきましては、ずっと本市の自立支援協議会などでも、障がいのある子どもさんの放課後の居場所がないというところで、ふれあい教室とか、障がい児の受け入れもしているところなのですが、なかなかないというなか、これできて保護者の方も「よかったな」と一時は喜んでおられたのですが、今度は、だんだん中身の課題だとか、放課後等デイサービスが、もともと「居場所がない」というところと、「療育」というところと、二つの意味を持ってきていて、国などの通達でいろいろな案が示されているのですが、やはり中身の、「何のためにするのか」というところと、中身の充実をもっと精査していく必要があるかと思っています。

支援学校につきましては、インターンシップで支援学校の子どもさんが実習に来られた

りとか、そうした受け入れも市のほうでもしているのですが、もちろん「就労へ」という部分もありますが、就労がなかなか難しい方もいらっしゃるので、やはり支援学校に在籍中に「自己肯定感」というのか、自信みたいなものをつけられたら次につながっていくのではないかと。日々、支援学校の生徒さんを見て思っているところです。

最後に「小中学校教育の充実」なのですが、例えば、通学についてとか、医療的ケアが必要な方の対応など、結構、教育の部分と福祉、教育で主に行うところが多いのですが、ただ、福祉と教育がもっときちんと連携して、「これは教育だから教育でしないといけない」とか、「福祉はそこはできない」とかではなくて、やはり今後はきちんと福祉と教育が連携して一緒にしていく必要があるのかと日々感じているので、一言お話しさせていただきました。

○大谷部会長

ありがとうございます。今、シームレス支援ということで、「切れ目のない支援」というところでご発題いただいたかと思えます。

まだ意見があると思うのですが、先に進ませていただいてもよろしゅうございますか。「働く」というところが、今日の主なところかと思えますので、ご意見があれば、最後にお伺いしたいと思います。

それでは、次の議題に移らせていただきたいと思います。「議題（２）生活場面Ⅲ「働く」について」ということで、事務局からご説明をお願いいたします。

○事務局

事務局です。議題（２）につきましては、資料１、資料２、資料３、参考資料２をもとにご議論いただけるかと思っています。

資料１に関しましては、現在の計画のなかで、大阪府としてどのような具体的な施策を行っているのか、その施策についての目標、直近の実施状況ということで、平成２６年度、または、平成２７年度の実施状況を取りまとめさせていただいています。

資料２につきましては、平成２４年に現計画を作成してから、「働く」に関して考慮すべき状況変化にどのようなものがあつたかということでまとめさせていただいています。

まず、点字では１ページ目からですが、平成２５年４月から、障害者優先調達推進法が施行されてきています。

そして、点字では２ページ目になります。平成２６年４月から、障害者総合支援法が施行され、そのなかで、障がい者の範囲として「難病等」が追加されたということです。

しかしながら、法定雇用率の算定基礎には、難病等という方、障がいを持っている方が入っていないということで、企業側の意識も抜け落ちがちであるという課題があるかと考えています。

そして、点字では２ページ目の後半になるかと思いますが、平成２７年４月から、第４

期障がい福祉計画が開始されており、そのなかにおいても、就労に関する成果目標が設定されているとともに、大阪府独自の成果目標として、「就労継続支援（B型）事業所における工賃の平均額」も設定しているところです。

点字では3ページ目の途中からになりますが、平成28年4月から、障害者雇用促進法が改正されました。そのなかで、雇用の分野における「障がいを理由とする差別的取り扱いの禁止」と「合理的配慮提供の義務化」というものが規定されたということになっています。

また、平成30年4月からは、法定雇用率の算定基礎に、精神障がい者が加えられることになっています。

裏面にいきます。点字では4ページの途中からです。平成28年8月に、発達障害者支援法が改正され、施行されています。この法律のなかでは、発達障がい者の支援のための諸施策が規定されており、そのなかでも就労の支援や、就労により大きな環境の変化を支える日常生活のケアということで、「地域での生活支援」ということも規定されてきているところです。

平成30年4月から、障害者総合支援法の3年後見直しのなかで、就業に伴う生活面の課題に対応できるような新たな施策として、「就労定着支援」という事業が新規に開始されるという状況になっています。

続きまして、参考資料2です。「生活場面Ⅲ「働く」に関連する大阪府の審議状況」ということです。点字資料では3～4ページになります。このなかで、障がい者自立支援協議会のなかの部会として、いくつかの部会が設置されているということです。

なかでも、一番大きなものが「就労支援部会」で、就労支援部会のなかには、「工賃向上に関する専門委員会」というものも設定されています。

それから、「発達障がい児者支援体制整備検討部会」のなかの、「成人ワーキンググループ」のなかでも、働くことに関する議論がされているということ。

それから、アートを通じて障がい者の就労支援を考えていくという事業企画部会も設置されているという状況です。

これらの状況を踏まえ、資料3「生活場面Ⅲ「働く」に関する主な論点について」ということでまとめさせていただいています。

現在の障がい者計画のなかで、「働く」という場面につきましては、「雇用の面」、「就労の面」、「長く働き続ける」という三つの観点で、さまざまな取組というものを記載しているところです。

こうしたことを踏まえ、本日検討していただきたい論点ということで、点字資料では2ページ目になりますが、三つの論点を提示させていただいています。

一つ目が「障がい者の雇用・就労の促進」、二つ目が「障がい者の職場定着支援について」、三つ目が「工賃水準の向上」ということです。

それでは、一つ目の論点「障がい者の雇用・就労の促進」についてです。点字では4ペ

ージの途中からになっています。

現状につきましては、「第4次大阪府障がい者計画」のなかにおいて、障がい者の就労支援の強化を最重点施策に掲げ、福祉、労働、教育分野において、障がい者雇用の拡大、障がい者の就労支援に取り組んできているところです。

その計画における数値目標というのが下の表です。点字資料では6ページの途中からです。「第4次大阪府障がい者計画の数値目標及び実績」を掲げています。雇用の関係の数字や、就労に関する数字が掲げられているところです。

こうしたなかで、障がい者の雇用を拡大するという観点においては、庁舎を活用した雇用の創出というような「行政の福祉化」の取組、法定雇用率未達成の事業主に対して雇入れ計画の策定指導などを定めている「ハートフル条例」に基づき雇用率達成を誘導するという、法人事業税を軽減するというような「ハートフル税制」による企業支援、「障がい者サポートカンパニー制度」「ハートフル企業顕彰制度」による障がい者雇用の機運醸成や情報発信等を行ってきているということです。

そして、「就労」という観点においては、身近な地域での就労・生活面を総合的に支援していくということで、障害者就業・生活支援センターにおいて、生活支援ワーカーを配置、就労移行支援事業所等を対象にして、支援力向上などを目的とした研修等を実施、支援学校における職業教育という観点、「OSAKAしごとフィールド」による、相談から職業紹介までの一貫した就労支援等を行ってきたということになっています。

これらの現状を踏まえた課題が3ページです。点字資料では10ページの途中からです。

今後とも、やはり障がい者の雇用促進、就労を促進していく必要があるということです。大阪府においては、実雇用率が若干低いという傾向にもありますので、事業主に対する啓発や支援を強化する必要があるのではないかとということ。

また、とりわけ、平成30年から法定雇用率に精神障がい者の方も入ってくるということで、精神障がい者の方の職場定着を高めていく支援を事業主に対して行っていく必要があるのではないかとということ。

府立の支援学校において、生徒の就労意欲の向上や、就職希望者数の増加を促していく課題もあるということ。

移行支援事業所においては、やはり二極化が進んでいるというなかで、支援力の向上やネットワークづくりを目標とした研修などを充実・強化する必要があるのではないかとということ。

就労継続支援A型事業所に関しては、数が爆発的に増加してきていますが、サービスの質の担保を図っていくための対応が必要なのではないかとということ。

職業訓練については、受講数が減少している一方で、重複障がいなど、就労に困難性を有する方の受講も増えているということを踏まえて、障がい特性や企業ニーズなども踏まえた、より就職実現性の高い訓練を提供する必要があるのではないかとということ。

難病患者の方、発達障がいの方も入ってくるかと思いますが、そういう方々の多様な就

労形態の拡大や雇用・就労への支援体制整備が課題なのではないか。このような整理をさせていただきます。

論点の二つ目です。「障がい者の職場定着支援」ということです。点字資料では13ページからとなります。

先ほども申し上げましたが、平成30年4月から、精神障がい者の方が、雇用率に算定されていくということをかんがみると、今後、精神障がいのある就労者の方が大幅に増加していくことが見込まれますが、その障がい特性を踏まえた定着支援ということが重要な課題になってきています。

大阪府では、企業支援として、セミナーの開催をはじめ、職場サポーターの養成、障がい者のセルフコントロールを企業がサポートするための雇用管理手法の効果検証・普及を進めているというところです。

そのなかで、一つの取組として、本年5月に「精神障がい者の就労サポートカード」と「作成・利用マニュアル」というものを策定し、本人の障がい特性や状態像、事業主や支援期間の役割というような情報を可視化して、働く障がい者ご本人・事業主・支援期間の3者で、そういう情報を共有していくという取組を進める事業の普及を進めているところです。

また、府立の支援学校においても、卒業生のアフターフォローを現在でも行っていますが、やはり離職される卒業生も多いのが現状であるという分析をしているところです。

この現状を踏まえ、課題ということで、点字資料では15ページからということで整理させていただきます。

一つ目としては、障がい者・事業主・支援期間のネットワークを構築・強化する取組を通じて、職場定着支援というものを進めていく必要があるということ。

精神障がいのある方の就職が安定して働き続けるため、日常生活を含めて職業生活全体を支援していくということが重要であるのではないかとということ。

また、平成30年4月からは、障害者総合支援法において、就労定着に向けた新たなサービス「就労定着支援事業」というものが創設されますので、こういうものの動向にも注視していく必要があるのではないかとということ。

府立の支援学校卒業後の職場定着率を上昇させるために、福祉・教育・労働の3部局が連携した取組が必要になってくるのではないかとということ。このような整理をさせていただきます。

そして、論点3「工賃水準の向上」ということです。点字資料では16ページの最後のほうからとなっています。

現状としては、一般就労のみならず、福祉的就労をはじめとした多様な働き方の充実というものが不可欠であるということです。

大阪府の工賃水準が、未だ全国最低水準という大変厳しい状況です。

また、優先調達法に基づく官公需の促進についても、市町村別の調達実績にはばらつき

があるという現状があるということです。

点字資料では18ページからになりますが、5ページの上のほうに、現在、大阪府の工賃がいくらであるか、他府県の状況を一覧としてお示しさせていただいています。

点字資料19ページからですが、これらの現状を踏まえ、課題を整理させていただきました。

一つ目ですが、大阪府の工賃が全国平均と比べて低いという状況ですが、その要因をあらためて分析する必要があるのではないかとということで、分析をしたうえで、現在掲げています数値目標がこれで妥当なのかどうなのかということも踏まえて検証をしていく必要があるのではないかとということ。

二つ目ですが、現在、大阪府としてもいろいろ工賃向上に関する取組を行ってきていますが、国の支援事業が終了されるということに備えて、国への働き掛けも行っていくわけですが、今後の取組のあり方を検討していく必要があるのではないかとということ。

そして、工賃水準を維持・向上するうえでは、仕事を確保していくということが大変重要であります。その際、重要な役割を果たしていく「共同受注システム」を、今後も機能させていくということが必要なのではないかとということで、課題の整理をさせていただきました。以上です。

○大谷部会長

今、事務局からご説明がございました。これについてご意見を賜りたいと思います。はい。

○委員

全体的にというか、就労を促進するというところで、そのこと自体は結構な話なのですが、先ほどの学校との関係もあるのですが、訓練校というか、「訓練に行っている人が減っていますよ」という話なのですが、例えていうと、学校の就労率のなかに、こちらの訓練校に進学した人はどちらに入っているのか、就労のほうに入っているのか、進学のほうに入っているのか、その辺がわかれば教えていただきたいです。

これは、今の支援学校の動きから見ると、非常に大きく影響する可能性がある。もし、これが就労のなかに位置づけられていなければ、相当行きにくくなっていていっていると思いますので、そこは少しお願いしたいと。

それから、もう一つは、2ページの課題のところ、「事業所と支援機関とのネットワークの構築」という、これはまさにそうなのですが、ネットワークというのは、ほかのところでも使われていますが、「ネットワーク」というのは非常に便利な言葉ですが、「では、そのネットワークに誰が責任を持っているの」という。ここが欠けてしまうと、ネットワークの枠だけはあるが動かないという、どこかで動かせていないといけないというがあるので、その辺をどのように見るのかということが非常に大きな課題なのだろうと思っ

ています。

それから、今度、精神の就労というの、具体的に制度的に位置づけられていくという、それは結構なことなのですが、単に「就労」と言いますが、精神の人の就労の場と、肢体障がいの関係の就労の場と、知的障がいと、もう一つは難病という、こういう障がい種別が大きく分けてあるではないですか。

そのそれぞれの障がいの特性によって、就労の形態を変えていかないと、単純に「企業に行けば就労ですよ」という、そんな話ではないのだろうという思いをしています。

そういう意味で、その人たち、特に視覚障がいの人たちがよく言う、「昔は、針灸按摩でほとんど自立してやっておられたのが多かったのが、今は自営業では無理ですよ」という話になっています。それは、そういう仕事一般化してしまって、晴眼者の仕事の大きな柱になっていくということで障がい者が排除されていくという、こういう問題もあると思うのです。

そういう意味で、ぜひ就労の中身であるとか、行政の、例えていうと、知的障がい者の行政の雇用がどのくらい進むという、一般企業に対しては「進め、進め」と言っているのですが、では、いわゆる官公庁がどれだけ具体的に進められるという見込みを持っているのかというあたりをやはり分析しないと、単純に就労率だけでは済まないだろうと。

最後に、工賃の引き上げの問題です。これは、やはり工賃を引き上げる場合に、平均化されているので、「平均でいいの」というのがあのです。だから、最近、就労継続支援B型の作業所でも、4万円、5万円と給料をもらっている人が結構いるのです。ただ、一方で、500円とか、それもあるのです。

それは、やはり障がいの程度によって、私の知っている範囲でいうと、例えば、大阪府では、寝たきりの人たちも作業所に通っているのです。そうすると、割り箸を袋に入れる作業をされていて、一対一で職員が付いていて、職員が袋に割り箸の先を少し入れて、あと押すだけをその人の仕事にしている。「今日は10本できました」と言って、これを成果として喜びあっているわけです。そういう人たちの工賃と、いわゆる会社で働くに近いような力を持っている人の工賃と、同じ、そういうのは平均でいいのですかという思いがします。

もう一つは、仕事の種類が非常に変わってきていて、いわゆるサービス産業というか、サービスが増えているので、特に知的障がい者の視点からすると、サービスというのはそれほど得意なほうではないのです。

私は堺市にいます。昔、堺市には、地場産業で自転車産業が非常に進んでいて、作業所は、全部、自転車の組み立てとか、そういう作業、非常に工程が多くて、障がいの重い人も軽い人もできるという、そういうことをずっと行っていました。

町の小さい個人事業所も結構多くて、そこから仕事をもらっていて、同じ仕事ですから、一定期間3～5年しているうちに、「この子、うちに来てくれないか」と言って、就職につながるということがあった。それは、そういう工賃仕事というか、そういうのが保障されていた。

ところが、今は工場ごとどこかへ行ってしまって、小さい企業そのものもなくなっていくという、そのようなことも含めて、仕事の種類というものもあるので、単純に「就労、就労」ということで問題解決するのですかというのが思いです。すみません。少し長くなりました。

○大谷部会長

ありがとうございます。一点、訓練校は、進路先としては、進学、それとも就労。

○事務局

支援教育課です。就職率の数字に、訓練校の部分は含まれていません。

○大谷部会長

はい。ありがとうございました。ご指摘いただいた点について、ご意見として承りたいと思います。一番簡単なのは、フィンランドのように、ベーシック・インカム（最低限所得保障制度）を導入するのが一番、どの国民に10万円、どのような方であれ保障することになれば、これはこれで一つの解消策かとは思っておりますが、なかなか日本はそういうわけにはいかないというところがございます。

○委員

いつも大阪府さんとは一緒にやっているのでも、素晴らしい取組をたくさんされているなということで、たくさん話したいこともあるのですが、端的にまとめて話したいと思いません。

資料1の具体的なもののなかで、2ページ目の真ん中の「(1) 実際に多くの障がい者が働いている」の2項目です。「障がい者サポートカンパニー登録企業数 1000社」が目標値となっていますが、未だに155社というのと、目的・目標がはっきりしない。具体的に何をしたいのかというところが、基本的にこれははっきりしていないと思っております。

例えば、登録社数、雇用に理解のある企業を増やして実習の場を拡げるという形で「1000社」という形であればわかるのですが、例えば、移行施設がサポートカンパニーに登録されている企業に連絡して、「実習を受けてほしい」と言ってもなかなか受けてくれないとか、そんな感じもあるので、登録社数で見るのではなく、例えば「実習をつないだ数」だとか、そういったほかの数字に変えてはどうかと思っております。「企業を1000社に増やしたところで何ができるのか」と思ってきているので、あまり正直に、すみません。

それで、その次の「(2) いろいろな場で障がい者が仕事ができる就労移行支援事業の機能強化」というところで、目標値が、例えば、一番下、「就労実績のない就労移行支援事業所 ゼロ」と書いています。多分これはずっと言われていて、その活動をされていると思

うのですが、28日に最新の数字が出ていたのでちらっと見たのですが、今は64事業所が「ゼロ事業所」だったりとか、28.6%という、また悪くなっているという状況があると思います。これは、もう少し具体的な施策として計画を立てて行わないといけないのではないかと考えています。

その下のところの就労継続支援A型事業所の指導の問題なのですが、多分先ほど言われていた職業訓練校もなかなか少なくなっているというのは、A型問題が顕著に関わっていると思います。二百二十何事業所があったら、ここは減るだろうというのは総合的にわかるので、きちんと本当に就労できるA型というのを精査してほしい。

最終ページ、「職場定着への支援」というところで、これは、僕と一緒にやっている事業だと思うのですが、「職場サポーターの養成 年100人」と書いてあります。これは、目指すのは僕も素晴らしいことだと思うのですが、具体的にどこまですれば職場サポーターかという定義が全然ないと思うのです。その部分を、「職場サポーターとは何か」というところと、これは、今、企業の職場サポーターというところで活動していると思うのですが、多分平成30年になれば、福祉の方の定着支援、定着事業というのも出てくると思うので、福祉の側の精神の定着サポーターというのを、ジョブコーチみたいなものの専門性を高めるためのものも増やしてはどうかという提案です。

あと、もう一つ、少し思っていることですが、1ページ目の裏で、「府庁で働いている雇用創出」というところで、それをされているという場面はあるのですが、これは、多分「期限付きとかではないのですか」というのが聞きたいです。期限付きで雇う、府庁や市役所など、期限付きで雇われるケースが多々あるのですが、その後の進路がいつもあいまいになって働けなくなってしまうという事例がたくさん出ているので、もし、府庁や市役所等で雇用するのであれば、終身雇用をしていただきたいと思っています。ざっくりこんなところでやめておいたほうがいいと思うので、はい、すみません。以上です。

○大谷部会長

ありがとうございます。5つほどご指摘をいただきました。ご意見としてお伺いしなければならぬかと思っています。特に機能強化のところ、就労支援のゼロパーセント、移行がないところの事業所がなお3割ぐらいあるというところは、やはりこれはどうにかしないとイケないかというところが一点あるかと。

特に、介護認定といいますか、障がいの支援区分のときに、市町村がその意見を付して、2年いけるのですが、1年延長が認められますが、そのときにどういう計画を立ててやったのかということも活用していただければ、こうした就労支援のゼロパーセントは、多少なりとも軽減するかと思っております。

それから、A型の精査。これについて、特に特例で、本当は最低賃金を出さないといけないのですが、結局特例で逃れているという事業所もあると予期しております。そのあたりはどれぐらいあるのか、特例がどれぐらいあるのかということも、中身の質的な点で

確認すべきことかと思っております。

あと、サポートカンパニーや、定着支援、どこまですればいいかとか、定義、このあたりはご指摘いただいていたので、これを検討というところで少しお考えいただければありがたいかと。

それから、5点目、かつてありましたが、「緊急雇用」ということで6カ月なりを雇用するわけですが、では、その後はどうなっているのかということで、特に今、「期限付き雇用」ということが言われております。そんななかで、期限が終わった後どうしているのかという、フォローアップみたいところはどのようになるかということでご指摘がございました。可能な限り、そうしたところも追っていければありがたいかとは思っております。

○委員

確かに委員がおっしゃったように、二次産業がかなり減ってきて、三次産業に向かっていくところにも一つは問題があるだろうと思います。

ただ、この資料1ですが、一番下から2行目に、「グループホーム・ケアホーム」とありましたよね。グループホームとケアホームは、障害者総合支援法のなかで一元化されていますので。これは、ケアホームというのは削除されるほうがいいと思います。

私どもは、施設を運営している側ですので、非常に「言うは易く行うは難し」で、なかなか難しいところがございますが、やはりいかに付加価値の高いものに取り組むかということは、われわれ施設側も努力はしていかないといけないのではないかと考えているわけです。

ちょうど私どもは、平成21年に身体障がい者のグループホーム、当時はケアホームがありました。それが認められて、地域移行して、地域移行したらそのままでもいいのかということで、就労継続支援B型事業所をさせていただいたときに、ちょうどホテルニューオオタニで15年修行されて、堺市で店を出されている方との出会いがございまして、焼き菓子をつくることをしました。

その焼き菓子でも、先ほどもおっしゃいましたが、本当に障がい者がそれだけできるかというとなかなかできなくて、袋に入れることと、次に乾燥剤を入れる、次は機械を通す、折ってシールを表に貼る、検査をする、加工する、白い帽子をかぶって、白い服を着て、薄い手袋をはめて、ウェルパスを置いて、これをしていくわけです。今、ちょうど月に1万6000円払っているわけですが、非常に喜んで頑張っていていっています。

それは、ちょうど平成15年に障害者自立支援法ができたときに、施設を二分化されたので、施設入所支援と生活介護だと、日中活動ということで、「身体障がい者のほうは7%地域移行しなさい」というのが原則でございましたので、それに沿って行ってきたわけです。

今は、なかなか施設のなかでも、やはりいろいろなものを折ったりとか、日中活動のなかで作業をする場合もありますので、いろいろな企業があっただけではないかという、

「そんなものは消えてしまえ」ということではなくて、それはそれなりに必要に応じて活用されていくわけです。

今、一般に見てみますと、本当に作業所関係がご苦労なさっているのは、月に7000円とか5000円というような施設が現にたくさんございます。しかも、利用者が帰った後にまだ職員が残って2時間ぐらい頑張っていて、月に7000円か。「ええっ」という、そういうところも結構ございます。なかなか小さい一法人、一施設でされているところで、本当に大変な現状というか、それはございます。

○大谷部会長

ありがとうございます。

○委員

就労の件ですが、先ほど視覚障がい者のことを出していただきました。実際に自営業をする者が多かったわけですが、この就労支援におきまして、制度的には貸付資金、それと、お金を借りるために担保が必要なので、その保証協会では担保を取ると、二種補填というのがあったわけでありまして。

ただ、このなかで、現在、一般的に広がっていますが、「ヒューマンアシスト制度」が使えますと、医院のなかにおいての衛生や保険の管理事務ができますが、実際は、行政と自営業者については、ヒューマンアシスト制度が使えない状況になっていますので、ぜひともこの検討を前向きにお願いしたいというのが一点でございます。

次に、先ほど資料のなかでまとめていただいた点なのですが、優先調達法の部分において、大阪府において、具体的にどの課が、どの程度優先調達法になじむものがあるか、何パーセントされているかというのを具体的に挙げていただくと、これの推進につながるのではないかと提案であります。以上です。

○大谷部会長

ありがとうございます。二点、貸付資金の件についての問い合わせでございます。それから、優先調達法を具体的にということで、多分今のご意見をお伺いするのは難しいかと思えます。申し訳ございません。いけますか。

○事務局

自立支援課です。優先調達の分についてお答え申し上げます。大阪府庁及び府内市町村では、毎年、「優先調達推進方針」をつくっています。その方針のなかでは、調達実績が前年度実績を上回るよう取り組んでいきますということで、年々調達額は増えていっています。

ちなみに、大阪府庁、これは全部局で調達していただいています平成27年度実績額で、

1億6498万円ということです。

○大谷部会長

ありがとうございます。

○委員

ありがとうございました。そういう資料を見させていただいたうえでの発言であったのですが、実際に伸びていることは評価していて、大変ありがたいことだと思っています。ただ、この工賃を上げようとするときに、やはり優先調達が有効であり、部局ごとにはどうなのかという、やはり場所によって差があるのかという部分が目についたものでありますので、その辺を踏まえてということで、よろしく願いできればと思います。

○大谷部会長

市町村のどういう状況かというところも把握していただきたいということですね。

○委員

そうです。あと、大阪府各部においても課によって差がありますので、そのあたりもお願いできればと思っております。よろしく願いいたします。

○大谷部会長

これは、また後でご発題いただき、少し時間の関係で、まず、委員が先に手を上げておられたので、申し訳ございません。

○委員

よろしく願いいたします。前回、私は欠席いたしました。今日は、特に「働く」という場面で、いろいろな取組と目標についてお話しをお伺いさせていただいたのですが、精神障がい者も、平成30年から雇用率に加えられるということで、大変ありがたいことだとは思っています。

先ほど説明がありました、大阪府で「精神障がい者の就労サポートカード」や、「利用マニュアル」を作成されたということで、私もこれは存じておりますが、こういうものを実際に事業所が受け取るだけでは、中身はなかなかわかりづらいということがあります。

先ほど少し出ておりましたが、委員からお話しがありましたように、福祉の定着サポーターというのがこれからいろいろと養成されていくということなのですが、そのなかでも、もちろんそういうものも使いながら、また、精神障がい者というのは、課題の整理のところにも書かれていますが、就労がなかなか定着しにくいというところがあります。

やはりそれは、常にお薬を飲まないといけないとか、1級の方は別として、2級・3級

の方に關しては、何らかの支援が必要なものですから、普段は何でもなくても、何かパニックや精神的な不安定があると、なかなかそこを自分でうまくコントロールできないとか、精神独特のいろいろな症状が出てきて、やはりパニックになって就労ができないという人たちがほとんどで、地域で生活しております。

お薬がよくなって、やはりお仕事をしたいという方もたくさん出てはきていますが、なかなか定着できないのは、やはり周囲の理解がないというのがほとんどです。

ですから、こうしたことも含めまして、ぜひ事業所との、今でもそうなのですが、特に平成30年以降、理解を深めるためにただ冊子を配るだけではなくて、そういうことの説明ができる場所を提供していただきたいということ。

また、大阪府の雇用に関しましては、身体や知的障がいの方は、今でも平成27年度も雇用されているようなのですが、ぜひとも大阪府で精神の方が雇用されるときには、先ほど言いました事業所の事業主だけではなく、精神障がい者の理解を深めるための職員の研修等もぜひ行っていただけたらと思います。

いろいろなことが、ほかの委員からもたくさん出ておりましたので、同じようなことを言っているかもしれませんが、精神障がい者は、本当にそのときそのとき、何か変化があると対応がしにくいという人たちがほとんどですので、ぜひ理解を深めるために研修を深めていただけたらと思います。

○大谷部会長

ありがとうございます。委員から、冊子、先ほど紹介がありました。それを活用する場をつくっていただけたらいかがかということと、大阪府の職員採用のときに、精神障がいの方の研修も含めて行っていただけたらいかがかという提案でございました。

○委員

既に何人かの方からも出されていますが、公的機関での採用という問題で発言したいと思います。

先ほど事務局の説明でもありましたが、残念ながら、難病患者というのは、法定雇用率に入っていません。平成30年から精神障がい者が入るということは、そこからまた5年ぐらいかかるのではないかとわれわれは思っているわけです。

そういうことから言えば、実際には、そこまで待つということにはならないわけです。われわれとしては、何としても難病患者を採用してほしいという思いが非常に強いわけです。

例えば、大阪府が、今、障がい者235名を採用しているといいますが、実際に難病患者の分であれば「内部障がい者」、いわゆる手帳所持者だけなのです。人工透析患者とか、そういう人だと思えます。

従って、難病患者のうち手帳を所持しているというのは、前も申し上げたかも知れま

せんが3割しかないわけですから、残りの7割をどうするかというのは、やはり一番大きな課題です。

そういう意味で、「大阪府の障がい者採用の充実」という言葉を使っているわけですから、やはり大阪府のなかに難病患者も含めて、積極的な採用をお願いしたい。

それで、少し長くなりますが、例えば、障がい者採用枠が、手帳が絶対条件というか、地方公務員法等をずっと言われるわけですが、それだったら、例えば、障がい者枠とは別に「難病患者枠」というようなものをつくってでも、ぜひ、そのようなことを行っている自治体も既にありますので、そういうことも含めて考えていただきたいということです。以上です。

○大谷部会長

はい。ご要望ということで承ります。

○委員

手短かに申し上げます。資料1の最後のページのところでございます。「コミュニケーションのサポート支援」という項目がございます。これは、大阪府の「ワークライフ支援事業」のしっかりした事業のおかげだと思っております。

それとは別に、今、仕事をしている人が、将来的に自分のスキルアップなどのためにセミナーを受けたいということ考えた場合に、今の制度では、障害者雇用支援法において、各市町村の登録者に対して通訳を依頼することになりますが、セミナーの場合は派遣はできないのです。市町村の要綱では、セミナーは派遣できないというところが多いです。

一方、大阪府にも通訳派遣の事業がありますが、しかし、それもいろいろな要綱でしばられていて、使えない部分が大変多くございます。ですから、市町村に通訳派遣の相談をして、市の窓口で断られて、大聴協に相談に来られるという方もいらっしゃいます。

その要綱では、災害時などに派遣できる、また、市町村でできない高度な通訳、また、広範囲にわたる通訳の場合には派遣できるとなっておりますが、直接大阪府に頼むのではなく、まず市町村の窓口が受けとめて、市の要綱に照らし合わせて大阪府に持っていくという形になっております。しかし、窓口で先に既に断られてしまうということがあります。

もう一つは、大阪府の派遣要綱は、本来ならば、市町村でできない派遣の部分のカバーする要綱であるべきではないかと思っております。見直しをぜひ求めたいと思います。

○大谷部会長

はい。ご要望というところで、手話言語条例のところとも連動してくるかと思っております。またそのあたりも、ご意見があった点、留意させていただきたいと思っております。

○委員

一つ目なのですが、「障がい者の雇用・就労の促進」のなかでの課題の整理のなかにもあるのですが、訓練や教育支援、職業教育の実践等もあるのですが、何か福祉的就労や、訓練、一般的就労という、その間のところがやはりかなり大きな壁になっているわけなのですが、訓練して何とか一般就労にというのにも必要なのかもしれないですが、訓練しても、障がいを持ちながら、段階的に福祉的就労から一般的就労へ、段階的な就労のあり方というか、そういう視点というのにも必要なのではないかと。

そういう意味では、生活困窮者の自立支援制度のなかで、これは障がい者だけが対象ではないですが、広く障がい者も含めての生活に困っている人が対象なのですが、そのなかの一つのメニューの大きな柱が、「就労支援」となっていて、そこの考え方というの、訓練から就労準備支援、就労訓練、中間的就労、支援付き就労、一般的就労みたいな、そういう段階にもなって、そういう視点が盛り込まれているので、こうした制度との関連や、そうした就労に向けての段階的なそういうものが必要なのかと思いました。

もう一つが、アフターフォローの関係なのですが、ここも、結局、学校のなかで、開拓とあわせてアフターフォローもというのですが、これもやはりなかなか学校だけでというのは難しいので、卒業後の支援のあり方、要は、ここも教育と福祉の連携ということがありました、そのあたりが必要なのではないかと。

最後に工賃の関係なのですが、ここも、先ほども「平均月額の工賃でいいのか」というのもあったのですが、ここのところを分析するのであれば、最低賃金と同じように、時給がどのようになっているのかということと、一日にどれぐらいの時間働いているものなのか、月のうちにどれぐらいの日数働いているものなのかという、そういった分析も必要なのではないかと思いました。

○大谷部会長

ありがとうございます。三つセンテンスをいただきました。ありがとうございました。委員から中間的就労と、ここが大事な観点で、先ほどおっしゃっていただいたみたいな形で、段階的に取り組めるような仕組みが求められているなど、そのとおりかと思っております。

学校との連携、工賃、このあたりは、また事務局で検討いただきたいと思います。

○委員

この分野は、大阪府の事業と、国の事業が大きく入り乱れているのです。それで、肝心の一番大きいハローワークのことが書けていない。ハローワークの課題がたくさんあるのに書けていない。私は、これが最大の課題だと思います。

それと、大阪府の制度であるジョブコーチ、これも書けていないですね。そこを何とか切り込んでほしいというのが私の意見です。

○大谷部会長

ありがとうございます。ワンセンテンスで端的におっしゃっていただきました。ありがとうございます。またその辺も、事務局とも協議させていただきたいと思います。

残り15分というところでございます。まだ「その他」の議題がございます。申し訳ございません。また、ご議論があるところはあると思います。ご意見等がありましたら、事務局へ、あるいは、また次回で少し時間を設けさせていただきたいと思います。いったん議題（2）の「働く」というところについては、次の議題へ移らせていただきたいと思います。

それでは、「その他」の議題について、事務局からお願いいたします。

○事務局

事務局です。まず、参考資料4「平成28年度下半期の検討スケジュール（案）」ということでご説明させていただきます。

本日の検討部会を持ちまして、前半の部会での検討が終わることになるわけですが、9月以降、どのような形で議論を進めていくかということでまとめさせていただきました。

この前半でご議論いただきました障がい者の「生活ニーズ実態調査」につきましては、現在、アンケート文を最終案として取りまとめており、実施に向け、市町村と調整をしているということです。早ければ、9月の最終週ぐらいに郵送できる形で実施していきたいと考えています。

10月には、一度「大阪府障がい施策推進協議会」の本体を開催させていただきたいと思っています。そのなかでは、今回の部会の検討状況の中間報告をさせていただくこと、「生活ニーズ実態調査」の実施の報告、障がい福祉計画に係る平成27年度分の実績報告ということを中心に、議論させていただきたいと思っています。

そして、11月からまた検討部会を再開させていただきまして、11月の第5回目では、医療の関係の「生活場面Ⅳ「心や体、命を大切にする」と、「生活場面Ⅴ「楽しむ」という分野に関する議論をお願いしたいと思っています。

12月には、第6回目の検討部会を開催させていただきまして、「生活場面Ⅵ「人間（ひと）としての尊厳を持って生きる」ということで、このなかで、防災や防犯、差別解消という大きな問題点がさまざまあるかと思しますので、このときは、この回につきましては、「生活場面Ⅵ」1本に絞って議論ができればと考えています。

そして、年が明けて平成29年1月ですが、第7回目の部会におきまして、「意見具申（案）」を議論していただくということで、その第1回目。

そして、2月には、第8回の部会を開催しまして、もう一度意見具申（案）を議論していただき、最終的に取りまとめをいただきたいと思います。

それを受けまして、その後、大阪府障がい施策推進協議会を再度開催し、大阪府障がい施策推進協議会として意見具申を取りまとめていただくということで予定を考えさせてい

ただいています。

続きまして、参考資料5です。こちらは、アンケート「生活ニーズ実態調査票」の最終版ということでご用意させていただきました。皆さまからのご意見の反映、それから、わかりやすいということで、「分かち書き」などもしたものであるという状態になっています。

ただ、一点、追加でご報告させていただきたいのですが、大阪府のなかで、高次脳機能障がいを所管していますセンターから、「高次脳機能障がいについて尋ねる」という項目を追加できないのかという意見をいただきまして、アンケート結果を、高次脳機能障がいでも加工できるようにしておくことを確保するために、高次脳機能障がいに係る質問項目を「問10」という形で、皆さまの冊子では4ページになるかと思えます。このなかで、高次脳機能障がいに関する設問項目を追加させていただき、こういう形で9月末からアンケート調査を実施していきたいと考えています。以上です。

○大谷部会長

ありがとうございます。「その他」の案件として二点、下半期の検討スケジュールというところがございます。ここは、時間等の関係で、少し足りない部分もあるのかと思っております。もし、何かありましたら、事務局にご意見をお寄せいただき、私どもで少し検討させていただいて、11月の第5回検討部会で議論する必要があるれば、ここでもう一度発言の場を設けたいと思っておりますが、事務局はそれでいいですか。いいですか。

もし、言い足りないとか、もっとここはどうかということがあれば事務局にお寄せいただき、事務局と私で検討させていただいて、なお検討があるということであれば、この「働く」というところは非常に大事なところがございますので、第5回目のところでもまた議論の場を設けたいという思いでございますので、ご理解を賜りたいと思っております。

以下のスケジュールについては、事務局から報告されたところですので、その点だけお含み置きいただければありがたいかと思えます。このスケジュール（案）について、特に何かご意見等ございますでしょうか。よろしゅうございますか。一応了承いただいたということでございます。

それから、前に了解を取っておりましたニーズ調査票に一点加えさせていただいております。これについては、承認ということで前回に取っておりますので、参考までに事務局から報告させていただきました。

はい。ありがとうございます。皆様のご協力のおかげで、少し走りましたが、5分前に終了することができました。大変ありがたく思っております。あと、何か事務局であれば。

○事務局

障がい企画課長でございます。今日は、「学ぶ」というところと、「働く」というところにつきまして、貴重なご意見をたくさんいただきましてありがとうございます。

われわれは、これから意見具申（案）を事務局として取りまとめさせていただきまして、また諮らせていただきたいと思いますのでよろしくお願いいたします。

なお、次の大阪府障がい施策推進協議会に、中間報告という形で、これまでの議論を報告させていただくこととなりますが、もし、「働く」、今日の議論のなかで言い足りないところがございます、そこに入れたいということがありましたら、また事務局にご連絡いただくなり、メールなりでいただければと思っておりますので、よろしくお願いいたします。今日は本当にどうもありがとうございました。

○事務局

それでは、以上をもちまして、本日の議事は終了したいと思います。委員の皆さまにおかれましては、長時間にわたりどうもありがとうございました。

次回は、先ほどの説明にもありましたように、大阪府障がい施策推進協議会での中間報告をはさんだうえで、11月を目処に開催させていただく予定にしています。具体的な日程の調整につきましては、また近日中に事務局よりさせていただきますので、ご協力よろしくお願いいたします。

それでは、以上をもちまして、「第4回大阪府障がい施策推進協議会 第4次障がい者計画評価・見直し検討部会」を閉会いたします。どうもありがとうございました。

（終了）