

## 平成26年度第3回就労支援専門部会 議事概要

平成26年8月5日(火) 17時30分～  
県庁本庁舎5階大会議室

### 1 開 会

### 2 議 題

#### (1) 審議事項

##### 第五次千葉県障害者計画

○内藤部会長：今日は審議事項が2つある。平成27年度重点事業(案)について議論をした後、第五次障害者計画について議論していきたい。では、平成27年度重点事業(案)について事務局から説明願います。

(事務局から資料に基づき説明)

○内藤部会長：資料1-1が27年度(案)で、資料1-2が今年度の重点事業を見え消しで修正されたものである。皆様の御意見を伺いたい。

○藤尾副部会長：就労移行支援事業所への対応強化は、全体の3割を占める実績のない事業所を改善することは大きな課題ではあるが、それらの事業所を支援することに特化したものになるのか。あるいは、幅の広い視野で就労移行支援事業所全体を支援していくという意味なのか。その辺の考え方で支援のあり方が変わってくる。

○事務局：実績のない事業所が3割を超えることは問題であるが、これは象徴的な問題を抜き出したものであり、3割の事業所に限定したものでなく幅広く考えていただければと思う。

○藤尾副部会長：就労移行支援事業所がどうあるべきかという研修・啓発の実施、地域ごとかは別にして、連絡協議会の設置などが考えられる。

○高橋委員：私の所属する事業所マーレで実施しているような医療と福祉の連携はよいと思う。今は統合失調症の方が多いが、働いた経験がない方が多く、

医師との連携が必要である。医療と福祉が助け合うことで移行がスムーズに行く。

- 杉本委員：一般企業からすると、就労移行支援事業所との連携強化というよりも、一般の企業が求職者にこういうものを求めているということを理解していただくと、より定着が図れる。企業側の状況を就労移行支援事業所に十分に理解してもらって連携がとれるとありがたい。
- 山口委員：利用者の立場から言えば、就労したくて移行支援を利用しても2年経って就労できない原因が、事業所のプログラムの問題なのか、人材の問題なのか、県は問題点を明らかにすべき。県の健康福祉センターは事業所に対する指導監査を実施しているのだから、何が問題なのか把握しているはず。給付費は事業所に支払われているのだから、何が必要なのか統計がとれるのではないか。研修が必要といった一般論ではなく、実際に通所している人の立場を真剣に考えて、事業所の問題に目を向けてどうかしないと、研修をやっても「就労実績なし3割」の状況は変わらないだろう。県として分析したほうがよい。
- 内藤部会長：就労移行支援事業所が力を発揮できていない部分があり、そこをどうするか。研修の実施、ネットワークの構築などが方法としてあるが、移行支援事業所のネットワークについてどのようなイメージがあるのか藤尾委員に伺いたい。
- 藤尾副部会長：現在障害者就業・生活支援センター（なかぼつセンター）で実施している「就労支援ネットワーク強化・充実事業」は、なかぼつセンターが地域に求められるもの、ネットワークをどのように広げられるかという、もう少し広い意味での就労がテーマであり、移行支援事業所に限らないものである。センターには連絡協議会があり、うまく切磋琢磨しながら動いているが、その理由は会員がセンターに限定されていることが挙げられる。就労移行支援事業所の問題を考えると、就労移行支援事業所が集まってお互いにやり取りする場が大事である。オブザーバーや助言者として他の機関の方を呼ぶことはあっても、課題抽出や、やり方をきちんとやりとりする場が必要であり、就労移行に特化したネットワークが必要である。そのネットワークを通して県や国に要望するなど、組織としてやり取りすることができ、円滑に動くことがあるだろう。将来的には、ネットワークを通じて就労移行支援事業所ごとの強みが見えるようになるとうい。特別支援学校で進路を考

えるときや、病院からの退院後の行き先を考えるとときにも役立つだろう。

- 與那嶺委員：訓練をしてもどこに結びつくのかわからなければしかたない。その人がどういうところであれば働けるのか、企業現場で実習して把握する。企業に対しても、実習すれば企業に1日当たりいくらかが出るというように受け入れやすいようにする。受けやすいような条件整備をして、事業所の職員が同行して情報を持ち帰ってくれば、どのようなスキルを利用者に付与する必要があるかという課題が1人ずつ具体的に見えてくるし、本人の意識も高まる。企業での体験的な実習をしやすい施策を設けたほうがよい。
- 内藤部会長：障害のある人がどんなところでどのような働き方をするのか知らないまま移行支援事業所が支援プログラムを作っている可能性がある。事業所のスタッフ自身が企業で仕事を体験することも必要ではないか。就労移行支援事業所を支援するという点を前面に打ち出した形でどうか。
- 山口委員：移行支援事業所には既に一定のお金が流れている。更に県単予算を付ける必要があるのか真摯に考える必要がある。予算措置しても実績が上がらなかったら部会として責任をとる覚悟で要望すべきではないか。
- 武田委員：就労移行支援事業所をやっているが、実績のないところが3割を超えるというのは信じられない。普通に支援していたら絶対に実績があるだろう。そうなると、事業所のやり方に問題があるはず。仕事先が少ない地域であった場合には、全てが事業所の責任ではないだろうが、新しい仕事先を見つけるということができていない。企業が求めていることを知らなければ仕事先を開拓できないので、企業での勤務経験のない福祉畑のスタッフだと、企業の思いをくみ取ることは苦手だろう。企業での勤務経験があると求められるものがある。その辺を事業所にもっと知ってほしい。仕事先が少なくても、就職実績0はないだろう。
- 藤尾副部会長：全国のネットワークでも就労移行支援の問題は出ている。そこで言われていたのは、抱える課題によって事業所は3つに分類される。1つは株式会社系で人材派遣等と連携して職業紹介を活用して就職者を出していくが、就職者数至上になり定着に課題を抱えているところ。2つ目は一般就労をさせたいがうまくいかず、就職件数が伸びないところ。3つ目は就労移行支援事業所の利用を最初から2年間の通過点と捉えており、その後のB型等利用の準備のみになっているところ。これら全部をひと括りにしてしま

うと課題が見えづらくなってしまいうため、どこに焦点を当てるのかで研修の内容が変わってくる。

○内藤部会長：就労経験のない方は就労移行支援事業所でのアセスメントを受けないとB型の利用ができなくなるので、移行支援事業所が就労の可否を判断する機能も持たされている側面もある。中には、一般就労ができないことを織り込み済みのケースもあるかもしれない。ただ、就職したい人が事業所側の力不足や連携不足によって成果が上がっていないのであれば、何とかする施策が必要であろう。

○山口委員：予算を付けるのであれば、アドバイザー派遣事業のようなもののほうが成功するのではないか。

○内藤部会長：具体的な施策の中身については、「企業ニーズの把握などに関する研修会の実施」、「医療機関との連携」、「ハローワーク等の労働行政との連携による職場開拓」を通じ、事業所が実施している支援プログラムの見直しを促すこととしたい。

次に、工賃アップの関係と、就労継続支援事業所への支援について意見を伺いたい。

○山口委員：工賃アップの関係だが、振興センターを設置して大きな成果があったのか。きちんとやっていたら本来はもっと工賃が上がったのではないか。もし、共同受注窓口を設置するために予算を増やしても工賃が上がらなかったら問題だ。今までの分析と、今後作り上げるシステムと必要経費について提示することが必要ではないか。振興センターとして、県に言われたから実施して、工賃アップしなくても責任をとらなければ県民が納得しないだろう。振興センターとして経緯も含めてどう思っているのか整理してやるべきではないか。

○内藤部会長：共同受注窓口を各都道府県に設置していくことは国の方針でもあるので、拡充の中身になるのであろうが、27年度の重点事業に入れるとなれば事業の中身が作られるので、部会でも説明していただくことが必要だろう。それをもって振興センターの覚悟を確認し、応援できるところは応援していく。

○藤尾副部会長：共同受注は今までの事業内容に入っていなかったのか。

○内藤部会長：共同受注窓口を設置することが新たに入ったので拡充となった。

○事務局：共同受注窓口の件については、5月に振興センターの桜井委員と事務局とで新潟に視察に行き、パソコンの部品を解体して企業と取引をして収益を上げている事例を見てきた。キーマンとして営業力のある人を確保する予算が必要になるだろうということで、振興センターと事務局とで相談しているところであり、あらためて部会場で御説明したい。

○内藤部会長：県の障害者計画などでは、計画に対する進捗率を明示して頑張るべきところは頑張る、改めるべきところは改めるとしており、振興センターの取組みについても部会で情報共有していく。

○古川委員：就労継続の部分で、A型事業所の中にはネットワーク会議に最初は参加しても、向こうから連携を切ろうとするところもある。生活支援を手掛けてくれる事業所が少ない印象もある。福祉の事業であるのに福祉とは関係ないという姿勢の事業所も増えており心配だ。事業所として指定される前段階から、県としてA型事業所をどう考えているのかといったことも伝えていく必要がある。

○内藤部会長：昨年度末からA型事業所向けの研修を実施しているが、その内容に古川委員からいただいた御意見を反映させていく。来年度の重点事業の記述にある「実態に即した支援」に、福祉事業所の本来の役割を見失わないようにということを内容として盛り込むこととする。

では、次に第五次千葉県障害者計画について事務局から説明願います。

(事務局から資料に基づき説明)

○内藤部会長：資料4の素案について上から順番に、付け加える内容等を確認していききたい。数値目標は、数値はこの場で決める必要はないとのことだが、項目については点検していききたい。

○與那嶺委員：資料4の1ページ目に、精神障害のある人の就職件数が増えていとあるが、そこに「発達障害」との文言を加えてもらいたい。

○藤尾副部会長：取組の方向性の下から4行目に民間企業と公的機関での雇用

に関する記述が並列されているが、現状では両者の取組みに差があり、特に知的障害者については民間では雇用期間のない雇用があるが、公的機関では有期限の雇用にとどまっている。公的機関の取組みについて、もう一步踏み込んだ記述がほしい。「更なる雇用形態の在り方」や「職域の拡大を模索していきます」といったような、問題意識を持っていることを県として発信できるとよい。

- 内藤部会長：チャレンジドオフィスや入札制度の優遇措置等だけでなく、県庁としての障害者雇用の推進について、「〇〇を展望しつつ障害者雇用の推進」のような形で入れてほしい。
- 事務局：総務部局と相談したい。
- 内藤部会長：(2)の障害者就業・生活支援センター（なかぼつセンター）の運営強化についていかがか。
- 山口委員：「取組の方向性」に権利擁護を入れられないか。なかぼつセンターの大きな役割として権利擁護があるのだから、センターとしてもそこを強調したほうがよいのではないか。
- 古川委員：センターとして権利擁護の部分を特別に推し進めてきたわけではないが、様々な法整備がされる中で、行政主催の会議等の場で就業における権利擁護や虐待防止の話が出てくることがある。文言が入っていれば各センターの職員が意識しながら職場開拓することにつながるので、賛成である。
- 藤尾副部会長：雇用条件や働く方の身分といった雇用形態の細かい部分はこの10年間で大きく変わってきた。かつては働くところが少ないからということで折衝ができないこともあったが、現在は各センター及び企業支援員がやりとりをして、障害のある人がきちんと生活を組み立てていけるような雇用条件に言及した支援をしている。そのことを文言に入れることによって、なかぼつセンターは単に就業支援を行っているだけでなく、働き方という点にも目を向けているということを発信していけば、なかぼつセンターの機能意義という部分では発信力があるものになる。
- 内藤部会長：「現状・課題」の課題として入れてはどうか。「障害のある方が企業等で働くうえで、労働条件等の障害者の権利の確保の重要性が認められ、

それに対してなかぼつセンターの役割が必要とされます。」といった形で課題の中に含めることとしたい。

○山口委員：一文が入っているとずいぶん違ってくる。

○内藤部会長：数値目標についてはいかがか。

○辻内委員：就職者数や企業幹旋数等の数値も大事だが、本当は支援内容を箇条書きでも書けると一番よい。

○内藤部会長：質の評価は簡単に数に置き換えることが難しい部分も確かにある。

「(3) 障害のある人を雇用する企業等への支援」についてはいかがか。

○杉本委員：他県や市の例だと、障害者を雇用している企業や一般市民を首長が表彰している例がある。そういった一般企業や一般市民が自主的に障害者の雇用や福祉を盛り上げるような取組みがあるとよい。

○内藤部会長：「フレンドリーオフィス」の取組みが千葉県にはあって知事が直接表彰しているが、その制度を活用してフレンドリーオフィスを増やしていくことは企業に着目することになる。企業支援員の人数を確保することも必要なので、指標の部分に必要ではないか。

○杉本委員：企業支援員のレベルについて、どの程度の方がどのような形でやるかで成果が全然違ってくる。行政が選んだ支援員がよい人なのかは一考が必要。民間企業の意見も聞いてもらう場がないと、適切な人選かわからない。企業支援員が相手の企業のことを知っていないと、企業側が逆に教えるということになる。大変だろうが、プロの方々がやらないとうまくいかない。

○内藤部会長：企業支援員の資質の担保が必要で、企業支援員の研修など改善が必要。

次に、(4) のネットワーク構築関係はいかがか。支援機関のネットワークの構築となると、27年度重点事業の議論にあった、就労移行支援事業所への支援も見据えていくことになるだろう。

○屋田委員：労働局では福祉・教育・医療からの移行に取り組んでいるが、医

療機関との連携を重点的な課題としてやっていく必要があると認識している。医療機関を含めてネットワークを構築していくということを打ち出してもらいたい。

○野口委員：指標について、就労移行支援事業所向けの研修会の開催回数などはどうか。

○内藤部会長：就労移行支援事業所の支援内容を改善するような取組みを指標として入れられたらよい。

次の（５）の福祉的就労関係と（６）は対になるものだが、いかがか。

○渡部委員：（６）だが、個別支援計画の作成は有効な手立てであり、取組の方向性に盛り込まれていることには共感する。ただ、「周知徹底する」にとどまっているが、もう少し具体化できるのではないか。教育の場では、支援計画の作成率の向上を数字で表すことや、支援会議の開催回数なども示されることもある。そういったことが指標となれば、例えば特別支援学校と高等学校が連携する際にお互いの努力目標として動くことも可能になる。

○内藤部会長：個別支援計画という話だが、相談支援事業所でのサービス利用計画の作成率も指標としてあり得るかもしれない。

○山口委員：（５）の「賃金向上」は、「工賃」ではないのか。「賃金」だと雇用契約になる。言葉の整理が必要。

○藤尾副部会長：共同受注窓口を設置できた場合、窓口がどの程度機能したのかわかる指標があってもよいのではないか。他県などのもので参照できるものがあれば目標にしてもよいと思う。

○内藤部会長：共同受注窓口の活躍を計る指標、優先調達法の実効性を確認できる指標、商談会の開催数に係る指標を入れてもらいたい。

○事務局：商談会の指標としてはどのようなものを想定されているのか。

○内藤部会長：商談会に参加する行政機関の数などを考えている。

（６）の関係で、生活介護の中の生産活動についても何か着目することが必要とを感じるので、何か入れたいと思うがいかがか。



○坂本委員：南八幡ワークスでは就労移行とB型を実施しているが、特別支援学校高等部3年生で卒業後にB型の利用を希望する方のアセスメントを夏休み期間中ということで引き受けている。B型利用希望者だけを想定していたが対象者の幅が広く、一般就労を目指しているレベルの方や、B型と生活介護で迷っている方もいる。生活介護といっても、生産活動有りのところを希望していて、何かを作って少しでも工賃を得たりといった、「何かを得る」ことを希望している。生活介護の中での本人の目標や保護者が事業所に求めるものがある。「価値」のところの働き方の1つには、移行やB型といった「ザ・就労」でないような、「うっすらした働き方」のようなものも入れてもらえるといい。

○内藤部会長：資料4の1ページ目の冒頭の◇の4つ目に「就労の形」との文言があるが、就労移行、A型、B型、生活介護も含めて「就労」という整理でよろしいか。

では、次回の就労支援専門部会では、もう一度第五次計画のとりまとめと平成27年度重点事業について御意見をいただくことになる。今日の議論はここまでとして、後は事務局にお願いします。

(2) その他  
特になし。

### 3 閉 会

(事務局より連絡)

- ・ 今日の議論をもとに素案を修正し、次回再度議論する。
- ・ 次回は9月12日～9月19日の間を予定。