

平成30年度 第1回就労支援専門部会 議事概要

1. 日 時 平成30年7月18日(水) 午前10時から

2. 会 場 千葉県教育会館本館5階会議室

3. 出席者

(1) 委員 (17名中15名出席)

阿部委員(副部会長)、緒方委員、金子委員、鎌田委員、森田委員、高津委員、辻内委員、長岡委員、中村委員、藤尾委員(部会長)、古川委員、鈴木委員、山口委員、舘山委員、平賀委員

(2) 県

岡田 障害福祉事業課長、吉武 障害福祉事業課副課長、他

4. 議題

1. 開 会

2. あいさつ

3. 委員紹介

4. 議 事

(1) 報告事項

① 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービス事業所等の人員、設備及び運営に関する基準等を定める条例等の一部改正について

② 第六次千葉県障害者計画について

③ 第五次千葉県障害者計画の進捗状況について

④ 千葉県工賃(賃金)向上計画(平成30年度～平成32年度)について

(2) その他

5. 閉 会

【概要】 【あいさつ】

皆さんおはようございます。障害福祉事業課長の岡田でございます。

本日は、皆様お忙しい中、又、この猛暑の中、就労支援専門部会にお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

また、お集まりいただいております皆さま方におかれましては、日頃から本県の障害福祉施策の推進に多大なる御協力をいただいておりますこと、この場をお借りしまして厚くお礼申し上げます。

本日、お集まりいただいております皆さま方には、昨年度から引き続き委員として参加して下さる方に加えて、新たに委員として就任していただいた方もいらっしゃいます。1年間、どうぞよろしくお願いいたします。

昨年度の専門部会では、平成30年度から3か年を計画期間とした「第六次千葉県障害者計画」の策定のために、委員の皆さまから様々な御意見をいただきまして、本年3月に正式な計画として発表することができました。今年度からは、計画に掲げられた施策を実行する年、段階になってきます。そこで本日は、計画の進捗管理を主な議題としております。

はじめに、本年2月の県議会において行った基準条例の改正と第五次千葉県障害者計画の進捗状況について御報告申し上げた上で、第六次千葉県障害者計画の施策の推進に当たって御意見をいただきたいと考えております。

皆様の御意見をいただきまして、県の施策の推進を図ってまいりたいと思っておりますので、引き続きよろしくお願いいたします。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

5. 議事における意見及び質疑応答

報告事項① 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービス事業所等の人員、設備及び運営に関する基準等を定める条例等の一部改正について

〈事務局から資料1-1、1-2より説明〉

(藤尾部会長)

兼ねてより聞いていた就労定着支援事業（以下、「定着支援事業」という。）がいよいよスタートしたということですが、今の御説明に皆さんの方から御質問・御意見等がございましたら、今日は報告事項のみですので、皆さんの御意見などが中心となりますのでよろしくお願い致します。(就労定着支援事業に)関係機関する機関も集まられていると思いますので、忌憚のない御意見いただければと思います。いかがでしょうか。実際に（千葉障害者）職業センターで、ジョブコーチが、定着支援事業と一緒に動いていた事例はあるのでしょうか。

(鈴木委員)

まだ(定着支援事業で動いているという)そういう形での話は聞こえてこないですね。ただ、その(職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修を受けると、就労の(職場適応援助者養成研修修了者配置体制)加算がつくというのがありますよね。その関係で研修の申し込み自体は凄く増えています。定着支援事業に取り組みたいというお考えをもって、それに当たって、研修を受けたいというニーズは凄く増えています。全部(の研修申し込み)は受けきれない状態ではあります。

(藤尾部会長)

職場適応援助者養成研修のことですかね。他はいかがですか。

(山口委員)

(定着支援事業の話については、)4年越しですかね。就労支援(専門)部会でも、就労定着支援についてなんとか報酬が出る様な形で認めていただければみたいな話がずっと続いてきた訳ですけど。今年(4月)からこういった形で(個別支援)給付費の中に入っていくということで。後は、この事業を開始するに当たって各事業所がですね。たぶんA型(=就労継続支援A型)とか、移行(=就労移行支援)、B型(=就労継続支援B型)の事業所がやっていくでしょうから、そこら辺の底上げを、この事業に取り組む姿勢といいますかね。(就労)定着に関わる、そうした、その事業者の底上げみたいなものは行っていないと、各事業者側が利用者の皆さんを定着に関わる実態として、適切な支援を行っているかどうかということ、誰かがきくと見ていかないといけないんじゃないかと思えますけど。まずは、この(定着支援)事業を定着させるためには各事業者の底上げを図っていく必要が、県としてはあるんじゃないかと思えますけれども。

是非、研修なり、定着(支援事業)を含めた関係の研修を新たに設けろという訳じゃないですけども、何かの折に、やはり積極的に県も研修体制を整えていただければ、更に千葉県ではこの事業が更に発展していくんじゃないかという風に感じますので。利用者の皆さんの立場に立つと是非この事業が成功する様に県として取り組んでいただければ幸いです。

(藤尾部会長)

ありがとうございます。具体的には今後の検討課題ということですよ。他に皆さんの方からいかがですか。

(山口委員)

でも、実際、22の(定着支援事業の)事業所の指定申請を受けているんですよね。

(事務局)

そうですね。4月にどっと(指定申請が)来ました。

(指定の状況としては、)千葉市が7、船橋市が11、柏市が1、県(指定分)が、13ですね。

(山口委員)

(定着支援事業の)動向が気になる場所ですけれど。

(辻内委員)

うち(の法人)の方は、10月に(定着支援事業を)実施する予定ではいるんですが、今準備をしている段階です。ただ、ちょっと不安に思っている部分は、本当にその(就労定着支援の)対象となる方がこのサービスの説明をちゃんと受け、理解出来るかなという不安はあります。例えば、2年以上の雇用されている方に聞きますと、収入によっては1割負担というところも、本人にはやっぱり伝えていかなければいけないということと、後は、相談支援専門員さんが今新規(の相談)を受け入れられないという(自法人周辺の)地域の事情もありまして、私としてはもし、この対象となる方は、やっぱり相談支援専門員さんがちゃんとついたらしっかりチームで、地域で支えていく体制作りがたぶん必須になってくるのであれば、例えば入口の段階で、どのタイミングでどの人がというところで、顔が見える体制作りと、後は、出口の段階で、どうなったら卒業というか終了という形、又は延長となった時にナカポツセンター(=障害者就業・生活支援センター)とどういう風な連携を。いきなり(連携を)お願いしますという形ではなく、どういった形で繋いでいったらいいのかというところは凄い課題・不安に思っていますので。そこら辺を今、事業所の中では準備させていただいている段階です。書式もやはり重要になってきますので。契約書類ですかね。今、個別支援計画でも、意思決定支援という本人の決定支援というものもありますので、そこをどう絡めていくのかというところも、ちょっと今検討しているところです。

(藤尾部会長)

自動的にこれ(就労定着支援サービス)を使うんだよという流れになっっちゃわないかということで

すかね。

(社内委員)

それも怖いので。本当に（定着支援が）必要があるというところへのしっかり職員への周知、又は地域での周知を図っていく必要があるかなと思って。そういうところは、やはり各市町村の自立支援協議会などを活用していったらどうかという風に今思っています。

(藤尾部会長)

施設を運営する側からすると皆（利用者）から（就労定着支援サービスを）使いませんと言われると大変なことにはなりませんか。

(社内委員)

あまりそこを気にしてしまうと、経営というところを第一に考えてしまうと利用者さんの意思というのが無視されてしまうので、なるべくそこは考えないようにしています。

(藤尾部会長)

ありがとうございます。他にありますか。

(山口委員)

利用者ではなく、経営の立場に立つかという話ですよね。利用者の皆さんの立場に立って、どうしようかと、そこが一番の課題だろうと。

(古川委員)

ちょっと懸念されるのですが、契約の（話で）社内委員の仰った御意見と似ているのですが、契約のタイミングで、就労定着支援（という）、こういう事業がありますよと（就労）移行支援事業所に来た時にお話が出来ると思うんですが、経営を実施母体に、いわゆる就労移行（支援のサービス）に入ったときに、契約書を交わしてしまうという状況も、ちらほら聞いたりします。そこら辺はどのタイミングが、どういう形がベストな状況なのかというのは、やっぱりある程度県庁の方で意見をはかって統一していかないといけないかなと思いました。

(藤尾部会長)

そこら辺は特段の指針とかは出ていない状況ですか。

(事務局)

そうですね。

(藤尾部会長)

今後の課題で、今みたいに皆さんから御意見をいただくと、どこに焦点を当てて何を見ていけばいいかという答えになりますので忌憚のない御意見をいただければと思います。実際の雇用する現場から見たらどうですか。

(高津委員)

よく分からないのは、今の話でずっと分からないところがあって、本人の負担とか契約というところとか分からないのですが、今まででも（就労）移行支援事業所から、就労した後でも2年間なんかはフォローするということになっていましたよね。

(藤尾部会長)

（就労移行支援事業として就労）定着（支援）の加算をとるとき（ですか）。

(高津委員)

それを本人が、例えば、この（就労定着支援）事業を希望しなくて昔のままですということは出来るんですか。

(辻内委員)

（障害福祉）サービスの的にはないというか、暗黙の了解と言ったら良いんですかね。確認はないんですけれども、事業所の定着というので（平成30年）9月末までは見られるんですが、（平成30年）10月以降については、（就労定着支援の事業）定着支援というのが主となってきます。

(高津委員)

今まで基本的には、あれ（就労移行支援事業所の就労定着支援に係るサービス提供）もグレーみたい

なところがあったんで何とも言えないんですけど。事業所さんによってもグレーなところがあったのかも分からないんですが。延ばそうとしている事業所さんが多いという印象だったんですよね。前はなるべく早く（就職した利用者）手を切りたいみたいな事業所さんが多かった様な気がするんですけど、それでナカポツ（=障害者就業・生活支援センター）なんかに移行したいというのが見え見えだったという様な事業所さんがいたと思うんですけど。それじゃあ、やっぱりまずいよね。ちょっと延ばそうかという様な話をした様な気がするんですけど。これが反ったがため、このサービスが。サービスじゃないんでしょうけども、無くなって。

こちら（就労定着支援サービス）で本人負担が発生して契約があつてという様なことになると、本人にとっても、それから事業所にとってもどこがどういうメリット（といいますか）、デメリットとまでは言いませんけれども、凄く狭まっちゃったなという気がするんですけど。それが感想です。

（藤尾部会長）

たぶん、さきほど経営面考えるか、それともコーディネートも考えて支援するのかというところと被っていく面があると思うんですけど、たぶんこれをやることによって、やるどころとやらないことがあつたというものを、ちゃんと皆やり取りしようねと、一部の凄く良い（就労）移行支援さんと何もしない（就労）移行支援さんというのを無くして、皆でやろうねという絵なので、逆にいうと積極的にやられたところは、何を今更と思っていらっしゃるのかもしれないですね。反って動きづらくなるなという（就労）移行支援さんも中にはひょっとしたら出てきてしまうかもしれませんね。他に皆さん、何かありませんか。実際これ（就労定着支援サービス）はスタートされているところはあるんでしょうか。

（はばたき職業センターは）ちょっとスタートしてみているかがですか。

（阿部副部会長）

いずれ（平成30年）10月にはやらないといけないので、早いことにこしたことはないのですが、この4月から早速手を上げさせていただいたんですけども。ちょっと右も左も分からない中、新しい事業が始まるのでという様なことで参入したというという様な状況なんですけれども。やはり先ほど来、（話にも）ありましたが、どの段階で契約するという様な、今回は4月という風なスタートでしたけれども、もう既に就職されている利用者さんに対して、新たに又いちいち訪問して説明をさせていただいてこういった事業が新しくつくられるので、是非利用して欲しいという風な案内をかけて、実は就職した方全員が契約したかという、そうではなくて、私はいらぬという風な方も、使わないという方も当然いらっしやいましたけれども。それとさきほどもありましたけれども、新たに例えば、受給者証を取って

その内たぶん1割負担が出てくる。その当たりの本人がメリットとして考えるのか、デメリットとして考えるのかというところで違うんでしょうし。もし使わないという風な方に対して問題が発生した時にどういった支援をその事業所として行えるのかという様なことも課題だろうかというふうに思ったりもします。契約のことに關しては、たぶん就労系の（サービスを）利用する場面において就職することを想定してこういった事業がありますので将来的に就職した場合は是非使っていただきたいという様な案内をかける必要はあるんだろうというふうに思っはいるんですけども、この辺りを契約書にどう盛り込んでいくのかというところもですね、課題かなという風に考えている次第です。

ちょっと細かい話ですけど、月1回本人と面談してとか、（通常の）事業所を訪問してという話もありますけれど。という、性善説な訳ですよ。やったかやらないかは、事業所が申告するという様なことなんですけれどその辺のあたりもどうなのかなという思いもあったりですね。色々細かいところを突っ込むと、色々な課題が出るのかなということであろうかなとは思いますが、ただ、今までの（就労移行支援事業の就労定着支援体制）加算が（就職した）本人ではなくて今（就労移行支援事業所に）いる利用者につくという様な状況が改正されただけでも少し前進したのかなという印象は持っています。

（藤尾部会長）

ありがとうございます。今素朴な疑問が生まれたんですけども、（就労継続支援等の利用を経て就職してからの就労定着支援に係る）6ヶ月間の努力義務とかというのは訪問回数とかは定められているんですか。

（事務局）

就労継続支援事業とか、生活介護（事業所）とかは、そこは努力義務になっています。

（藤尾部会長）

努力義務の中で、要はその6か月間も、その後の就労定着がスタートしたら、月1回行く訳じゃないですか。定着支援事業（の）利用者さんみたいに。就労移行（等）から就職したその6か月間というのは、そこに繋げるために何か決まりごとみたいなものはあるんですか。（義務・）努力義務の。

（事務局）

確認してみますが、確かなかったと記憶しています。

(藤尾部会長)

就職して全然（就労定着のための支援に）行ってなかったのに、（就職して）6ヶ月後から訪問するという様なことも起こり得る（か）、制度上は。

(事務局)

（制度上起こり得ないということは）なくはないのかなとは思いますが、再度規定は確認してみます。

(藤尾部会長)

分かりました。よろしくお願いします。

(山口委員)

そういう事業所は事業をさせない（という様な）、一番就職した、一番最初のね、やっぱり支援が必要だしね。

(藤尾部会長)

寧ろ（就職して）その6ヶ月間で本当に（就労定着支援サービスが）必要かどうかの見極めなんかという場合によっては出来る可能性も言われてますしね。

(山口委員)

来年の（指導）監査の対象の項目になるとか。今までだって就職させた後に、しっかり支援をしていて、それについて何とか報酬なり成果を我々（事業者）も望んでいた訳ですから。（就職して）半年何も（支援を）しない様な事業所は色々ね。これは（問題が）あるんじゃないかと。

(藤尾部会長)

学校はいかがですか。これ（就労定着支援サービス）は、学校（を卒業してそのまま就職した人）は対象となっていないんですが。

(平賀委員)

そのようですね。事業所ではないので、学校は（定着支援事業の利用対象の）中には入っていないのですが、3年間、県の特別支援教育課の方から、（就労）定着の状況を把握しなさいということで、（調査が）こう来るんですね。それに伴って、その3年間子供たちが色んなところに行った先、事業所さんに行った先、若しくは企業へ行った先について、特にこれからやるんですけれども。夏休みを利用して定着の状況（調査）を図っています。学校は、通常の状態であれば、授業をやっていますので、授業をやっている子供たち、今（いる）在校生達に対して職員が配置されておりますので、要は普通に授業をやっている日に他のナカポツ（=障害者就業・生活支援センター）さんとかと地域生活支援センターさんとか、そういうところと同じような形で支援に入るといことはとても難しい。ですから、卒業と同時に（就労）移行支援という風な形でそういう各関係機関の方をお願いをして情報を共有しながらやっているというのが今の現状です。ただ、子供たちの状態、少なくとも高等部で3年間見てきている訳なので、子供の状態とか、癖とか色んなことを分かっているのは、情報を持っているのは、学校だという様には卒業時点の段階では思っていますので、そちらの方をどうやってこれから上手に伝えながらやっていくのかということが学校としては課題になってくるのかなと。

先ほども（説明事項における事務局からの説明に）ありましたけれども、障害を隠しているがゆえに中々前に進んでいかないケースもありますので。障害の需要に関しても本人も難しい面があり、うちは佐倉分校、職業コースで分校を抱えているのでそういったところでそういう様な子供達もやっぱりその当たりは課題になっているのかなと思っています。支援に関しては、学校はともかく、（人事異動等で）段々職員は、段々いなくなってしまうので薄くはなりつつはあるんですけれど。卒業した時から3年までを目途に子供達がどういう状況なのかという様なことを把握していく、同窓会その他を使って情報収集して行って、何か危険な状態だとか、危ないなと思った場合には関係機関の方へすぐに御連絡させていただいてどうしましょうかということでケース会議という形の名の相談をさせていただいてという様な状況です。

（藤尾部会長）

恐らくこれスタートしていくとですね。学校から来た様な人のところには、月1回全然誰も（企業訪問に）来ないけれども、定着支援事業を使っているところには毎月（支援員の）人が来るぞと、これ一体どうなっているのかって、ひょっとして事業主側の方から（質問等が）出てくる可能性があるのかなと、実は我々ナカポツの方も少しドキドキしている部分ではあるので。今後、実際これだけたくさんスタッフが動きだしたときにどういった状況が起きるのかということについては具体的に調べて行って我々も意見交換できればいいかなとは思っています。

(金子委員)

平賀委員からお話で実際に就職してきた方で障害を隠している方が、後から判明するというのが今まで2件くらいあって最初から知っていればもうちょっと接し方が上手くできたかなという様な残念なケースが結構ありました。学校側から予め情報提供貰えるんですけども。なるべく吸い上げてもっともっと接するように出来ればなという風なことを企業（の現場）としては思いました。現場なんですけれど。現場にいると大事かなと思いました。逆にその後、(就労)移行支援（事業所の利用のため、事業所）に行くと、色々本人が隠しているとやっぱり厳しい状況だったりするので情報は大事かなと思いました。

(藤尾部会長)

色々悩ましいことで、全員にとって悩ましいところでどこまで介入するのかとか、どこまで情報共有していくのかという様な、今回、この就労定着支援事業の中でも関係機関同士の情報共有が事業に求められている項目で。これは恐らく継続的に議論していかないといけないことでしょうし。実は昨日千葉県内のナカポツ（=障害者就業・生活支援センター）の定例会の中とかでもその辺りの情報の取扱いというのがやはり大きなテーマとなっていましたので、今後もそういった声をいただきながら、少なくともこれは(情報)出しちゃだめなどの気を付けないといけない部分もありますので、意見交換が出来れば良いと思います。ありがとうございます。他に皆さんの方からあれば。

(阿部副部会長)

市町村によって相談支援事業所を絡めるのか絡めないのかという様な判断基準が若干違う様な印象を持つんですけど、このあたりはどうなんでしょうか。相談支援事業所を介入させるのか。させないのか。

(事務局)

(相談支援に係る)支給決定を行っているところは市町村で、そこまで詳細に承知はしていないんですけども、逆に相談支援が絡まないということは実際の現場ではかなりの数があるということでしょうか。

(阿部副部会長)

市町村によって判断が違うというか、相談支援事業所にこの事業を使うということに関して、例えば

詳しく承知してはいないのですけれど、サービス等利用計画にきちっと盛り込んでやっていくということなんだろうとはたぶん思うんですけど、その当たりが明確になってない様な印象があります。

(事務局)

これは私の意見になってしまうのかもしれませんが、(第六次千葉県) 障害者計画においても、やはり相談支援は利用者の意向に沿ったサービスというのが原則だと思うので、やはり相談支援事業所が絡んで御本人の意向をしっかり聞き取ってサービス等利用計画を反映していくというのが望ましいんだらうなどは思っております。そこに絡んでいないという市町村があるというのは承知しては、意見になり、(答える) 内容はないんですが、基本的には相談支援がまずはありきなんじゃないかなと私は思っています。

補足としてですが、資料1-2で(上から5行目に)、国としては、(職場での) 就労定着は、障害者が自立した日常生活又は社会生活を営む上で大変重要であるだけでなく、共生社会の実現に資するものであることから、就労移行支援等の利用を希望して一般就労を目指す障害者には、市町村又は相談支援員から、あらかじめ就労定着支援サービスのことを説明し利用していただくことを促すようにしていくことが重要であるということになっており、一応、国としては、この通知が出ておりますので、市町村又は相談支援員(との関わりについて)と記載されておりますので、(第六次千葉県) 障害者計画にあるとおり、相談支援員からの促しというか、連携も重要というところがございますので、そこは実施していく中でどういった課題とか話が出てくるのかということは注視していきたいなという風に考えております。

(社内委員)

先ほども、違うお話をしたんですけども、相談支援専門員が福祉サービスを利用して一般就労された方が(就労) 定着(支援サービス)の対象となる訳で、そこでやっぱり相談支援専門員がしっかり就労定着支援サービスをその人が対象であるかどうかというところの見極めも一緒に入れるのが恐らく重要かなと思っております。事業所だけですと、先ほども言いましたけれども、経営面の区分の話が出てしまうので、そういう意味では客観的な視点で相談支援専門員がしっかり必要であるという様な判断であれば何回か計画を作り進めていけるのかなというところになってくるとは思います。

どのタイミングで(就労) 定着支援(事業所)が動いて、後はナカポツセンター(=障害者就業・生活支援センター)がどういうタイミングで入ってくるのか、そういったところもしっかり相談支援専門員が策定していく方が一番理想ではないかなと。あくまでも理想になってしまうんですが、でも、福祉サ

ービスを利用するに、たぶん相談支援専門員が入って（就労）移行支援事業所や福祉サービスを利用されているので、一旦はたぶん誰かしらは関わっているはずだとは思うんですね。恐らく定着支援は生活支援がメインになってくると思うので、そこに対する支援が必要な人っていうのは何らかしらのチーム支援を組まれていらっしゃる方なんだと思うんです。そうじゃない方が、新たに入るというのは、そこはちょっと相談支援専門員がしっかりストップをかける様な歯止め役にならないと、どんどん対象者が増えていってしまって、本当に必要な人っていう人がいってしまう可能性があるんで、そこら辺の見極めが今後相談支援員に求められる1つの力量になってくるのかなっていう風に私は思います。

（藤尾部会長）

ありがとうございます。本来、セルフはなしだよねというところからの（の趣旨の）お話でした。

（辻内委員）

そうですね。

（鎌田委員）

市川市の（事業所の）方にいるんですが。市川市の協議会の方で、就労の話でいつも話に出るんですけども、去年は移行率0パーセント（の事業書）というところが多いという中で、何故そういう風になったかというところとチェック機能のところと同法人の就労移行（支援）と同法人のケアマネージャーがついているところでは、やはりチェック機能が果たされていなかったのではないかという様なことがあります。現実的にはケアマネが足りないというケースもあるので何とも言えないところがあるんですけども。

そういう経験があったので、（就労）定着支援事業を今後やる場所っていうのは、話としてはケアマネをつけるのは当然だろう。でなければ、先ほど話にもあったとおり（訪問に）行ったのかどうかも分からないし、どういうニーズがあってやっているのかも分からない。市川市には、その辺（状況を踏まえて）受給者証をしっかりとチェックしてくださいと、一応は言っているんですけど、現実的には難しいんだろうということなので。やっぱり出身元とは違うケアマネージャーをつけるようにしていきましょうというのが、就労（の立場）から（意見が）が出ていて。それは同じ市川市の相談の方でも（意見は）受けていて。底上げですかね。相談支援専門員を育てるということと、今後就労系のことも分かる相談支援員を増やしていこうということは良く議題にあがっていますし、少なくとも、僕としては絶対、マスト的に必要になるかなと思っているので。ここは就労（の中での話）ですけども、やっぱり

相談との連携は今後やはり必要かなということになってくると思います。

(藤尾部会長)

そうすると、相談支援専門員の研修なんかも、もっと(内容を)手厚くやらないといけないということですかね。ありがとうございます。他に皆さんの方からありますか。また、この件につきましては、引き続きこの部会でも見ていきたいですし、(平成30年)10月になったらわ一つと、たぶん皆さんの方で定着支援が増え、その中で新たな課題等も見えてくると思いますので。是非、引き続き御意見いただければと思います。

報告事項②第六次千葉県障害者計画について

〈事務局より資料2を配付(報告)〉

(事務局)

第六次千葉県障害者計画についてということでございます。報告というよりも、むしろお礼という形でお話をさせていただきます。昨年度来、お忙しい中複数回に渡り計画の内容について、熱い御議論をいただきましてありがとうございました。

課長の挨拶にもありましたとおり、おかげさまで本日冊子としてお配りさせていただきましたが、平成30年3月に計画としてまとめ、県議会でも報告をさせていただいたところでございます。今年度以降は、この部会の中では基本的にはこの六次計画のしっかりとした進捗管理と昨年度の部会でもございましたけれども、ここに盛り込んだ事業をどう実現していくのか、予算にどう表現していくのかというところを、そういったところについては是非活発な御議論と御意見をいただければと思っております。

この後にも重点事業にも、ちょっと触れさせていただきますけれども、31年度に向けてどういったものが必要となるのかというところを是非御意見をいただいて我々も努力してまいりたいと思いますので引き続きよろしく願いいたします。

(藤尾部会長)

ありがとうございます。具体的には実際にこれが動きだした後に、これについて、皆さんの中でチェックしながら進めていくという流れになるかとは思いますが、この件につきましては、皆さんの方で御審議いただいて、皆さん方に情報提供に努めていただければと思います。

報告事項③第五次千葉県障害者計画の進捗状況について

〈事務局より資料3-1、3-2、3-3、4にて説明〉

(藤尾部会長)

今の説明について、皆さまの方から御意見、御質問がございましたらよろしくお願ひいたします。(「第五次千葉県障害者計画の数値目標 達成状況管理表」では) 調査中のものがたくさんあるので、そういう状況でもあるんでしょうけれども、いかがでしょうか。これは県の中軸という様な基準でもあるんですけども、50人以上の規模(の企業)で働く障害のある人の数というのがありますが、森田委員の方で関連するところで、何かありましたら。現在のどういう状況ということで何かあれば。

(森田委員)

ご存じのとおり、この4月に障害者の法定雇用率が引き上がった関係で、毎年の6月1日付けの障害者の雇用状況報告の取りまとめの締切が、今週の火曜日の、昨日までということになっており、この後、提出のない事業所に督促をして大体8月ぐらいになるとですね、今回新たに対象となる45.5人以上の事業所の状況も見えてくるので。そこから障害者の法定雇用率未達成企業への指導を強化していく形でして。ようやく50人以上の事業所での雇い入れを1年かけて進めていったところ、今回また新たに雇用率達成に向けた指導に新規の事業所が入ってきますので。その辺は労働局としてはまだ数が読めなくてですね。どのくらい増えて千葉県内の実質雇用率や未達成企業の割合がどのくらいになるのかというところはこれからというところで注視しているというところで、まだ具体的には分かってはいない状況です。

(藤尾部会長)

恐らく、これまでの達成指導とか雇用サポートとは丸っきり違うゼロから始まるアプローチが必要になってくるということですかね。

(森田委員)

そこはやっぱり雇い入れのノウハウのない企業がほとんどでしょうから、そこについて雇い入れの支援を進めていくには通常よりは時間がかかるというところで。一体どのくらいの企業が対象となってくるのかというところはこれからというところで。

(藤尾部会長)

ありがとうございます。他に、皆さんの方から何かありますか。企業を支援されているところで（長岡委員いかがでしょうか）。

(長岡委員)

数字の確認をさせていただきたいところが2点ありまして、報告(事項の説明)からはずれていたのですが、(資料3-3の)6-16(フレンドリーオフィスの新規認定数)の指標でE判定をされているところって、(フレンドリーオフィスの)新規事業所の認定が、15の目標に対して4で、前年度からずいぶん減ってらっしゃるといのは、ある程度の目標をクリアしたので、これはE判定でも良しとなっているのか、それとも、もっと増やしていかなくはいけない上でのE判定なのかという背景が気になった点です。

(藤尾部会長)

フレンドリーオフィスの新規認定数ですか。

(事務局(産業人材課))

フレンドリーオフィス認定企業なんですけれども、ここ数年の進捗を見ていただければ分かるとおりで最近は何件で、今年度も一応応募はあるんですけども、やはり何件なんです。企業を認定することによってその企業さんのイメージの向上であったり、その会社の社員の皆さんのモチベーションのアップになっていたり、あるいは認定企業の取組を紹介して県内の企業さんのモチベーションを上げることということで、この事業を始めて10年経つんですけども。

この10年間でどんどん雇用率が上がったりだとか、精神障害者雇用だったり短時間労働者の算出(方法)が変わっていく中で色々な企業さんや新たにこれから障害者雇用をしないといけない企業さんが増えているのでフレンドリーオフィスを認定するというよりも、私どもも視点を変えてフレンドリーオフィスとして今認定されている企業さんだったりとか、ここ何件ではあるんですけども、恐らく新たな取組といいでしょうか、今まではしていなかった様な取組をされている企業さんとかを一回、御紹介して、紹介の仕方をもう少し考えて色々な企業さんに見てもらって、自分のところも出来るんだなという様に思ってもらえるような方法にしていきたいと思っています。認定企業を増やすというよりかは、今認定されている企業さんの取組を踏まえて上手く紹介出来る様に現在検討中です。

(長岡委員)

方向性を変えたということですか。

(事務局 (産業人材課))

はい。(方向性を)変えていきたいと考えています。

(長岡委員)

分かりました。

(藤尾部会長)

ありがとうございます。他にありますでしょうか。

(中村委員)

先ほどの森田委員からの話で、雇用という中で私共の(法人の)施設が成田空港の近隣ですから、非常に相談センターを通じるというよりは直接施設に対しての雇用に対する問合せが多くなりました。その中で私も応対して良いチャンスだということで返ってきたものを再度就職ということで考えて今相対していて、実習までたどりついたんですが、日本の航空会社の某航空会社に対してワンクッション、エージェントが入っている様などころがありまして、そこで(千葉)労働局さん含めて関連の皆さんに言いたいんですが、散々お願いしますっていう問合せがありながら、(それに対して)答えて最低限度の情報を与えると書類選考の段階で落ちましたって、その翌日に返事が来るんですよ。まだ会ってもない、話してもない、見学もしていない状況で、そういう受け答え。私むかついたんで、そういう方針ってあるんですかっていうことで(書類選考に落ちた状態のまま)済まされて。もう一つの航空会社に行ったら、オフィスが一緒だったんですよ。同じ建物の同フロアにその企業がありまして、行った方(の航空会社)は凄く前向きに情報をキャッチして見学をし、親身になって相対してくれたんですけども。そういう差があるということだったり。今までそういう傾向に、成田空港の関連企業にあまり動きは相談センター抜きに直接という動きはなかったんです。それはある傾向に最近は感じられているということをちょっと皆さんにお話ししておこうかと思います。

(藤尾部会長)

ありがとうございます。先ほどのフレンドリーオフィスの認定の話にかかってくるかもしれないんで

すけれども、たぶんやれてるやれてるという数を増やすというより、その中身のところをどう上げていくのかということを確認していくのかというのが大事なかなと思っていて。

(障害者) 雇用率が上がっていく中で、今仰られた様に、間に一枚挟んでいるというのが最近もの凄く増えてきたなという印象を実は持っています。恐らく、支援センターなんかでも、その辺で悩まれているケースなんかがあるんじゃないかなと思うので。でも、これは森田委員難しいですよ。仲介業者が入っていると、雇用管理のそこに一枚かんでいると。

(森田委員)

そうですね。出来る限り会って選考をということをですね、当然ハローワークの立場としては、ちゃんと見た上で判断をというふうにはお願いしているところではあるんですが、やはり会わずに書類選考で落とすというケースも実際あってですね。応募者数とか選考の基準など、色々な企業の事情もありますので、中々行政の立場としては強く言えない部分もあってですね。ただ出来る限り会って判断してくれというのは各ハローワークで働きかけているところですので、見てもらわないことには始まりませんので、やっぱりその辺の理解は確かに進めないといけない部分ではありますし、相手が入っていると、余計話がややこしくなってしまうので、その辺は何とか会って面接までに漕ぎつけられる様なそんな形にはしていければなどは、個人的には思っているのですが。

(藤尾部会長)

ありがとうございます。さきほどのフレンドリーオフィスの数を増やすというよりは、それに向けて認定をどうやっていくのかということも、引き続き検討して意見交換できたらなというふうに思います。他に皆さんの方からいかがでしょうか。工賃の最新の状況がもし分かったらいかがでしょうか。手応え的にはいかがでしょうか。

(事務局)

まだ集計中で。何とも(言えません。)

(藤尾部会長)

他に委員の皆さんからもこれはちょっと難しいだろうというお話があったので、そうは言う中でどこまで出来るのかというちょっと気になるところもありますので、また検討して状況報告いただければと思います。緒方委員の方からで、(工賃の部分について) 感じられてところはありますか。緒方委員は、

今回の報酬改定で感じられている部分はありますか。

(緒方委員)

今回の報酬改定の報酬単価の改定があったので、やはり1万円ぎりぎりの事業所さんのその対応が結構ばらつきがあって、ここ(昨年度の就労支援専門部会)でも(千葉県障害者就労事業振興)センターから話題に挙がっていたとは思いますが、補填の問題もちょっとちらっと、お話される事業所さんも正直あるのと、時間を延ばす、作業時間を延ばして時給のうち(の事業所)は支払っているからということで、時間を延ばしてお支払する工賃を上げていくというやり方を取りますというふうに仰る事業所さんが増えたんですけれども。では、その原資となる売上のところをどうするのかというところの予算立てが全くなされていない状況がここ何か月か急激にちょっと伸びているなど。売上をどうやって上げていくのかということよりも、工賃をどうやって上げていくか。でも、(売上と工賃)どっちが先かっていうところが、中々まだ皆さんちょっと計画的に出来る状況ではないのかなという様にはちょっと散見されるようです。

(藤尾部会長)

ありがとうございます。(県や千葉県障害者就労事業振興センターが行う工賃向上に係る)研修の中でそういったこと(事業所に対しての支援)もしていけないということ。

(緒方委員)

はい。

報告事項④ 千葉県工賃(賃金)向上計画(平成30年度～平成32年度)について

〈事務局より資料5にて説明〉

(藤尾部会長)

フライングして工賃の話をしてしまったんですけれども、(千葉県工賃(賃金)向上計画(平成30年度～平成32年度)に掲げられている工賃(賃金)向上に係る取組については、)正に今の緒方委員から聞いた対象事業所の取組ということですよ。皆さんの方からいかがでしょうか。ただいまの報告事項の中で、御質問等があれば、よろしく願いいたします。

(社内委員)

工賃の向上で私どもの地域で事業所さんから（声として）上がっていたのは精神障害の方の平均工賃の算出の仕方ですかね。知的障害でフルに来られている方と算出の仕方が同じなので利用日数が少ない方、時間数が少ない方と標準の工賃算出の仕方があるといいなという話が出ていましたので、たぶん一緒ですよ。そこを分けられれば、精神の方の事業所でも短時間で新しく事業所に入られると前からいる人と比べるとどうしてもスタートの時間給というのに差が出てしまうので。その辺の算出の仕方を少し御検討いただければなという声が地域(の事業所)の方で上がっていました。

(藤尾部会長)

これは決まっているものなんですか。

(社内委員)

大体、(事業に係る収入から事業に要する必要経費を除いた)総支出額と総時間数とで割るんですよ。

(事務局)

(平均工賃時間額の算出の場合は概ね)そうですね。

(社内委員)

そうすると、平均の時間額が出るんですけど、それが、精神の(障害のある)方ですと、1日の利用時間とか週の何日というのがあるので、算出の仕方も計算式が変わると、又少し違ってくるのかなと。

(緒方委員)

正にその話は色んなところから4月に入って凄く聞かれるので。特に精神の方を多く含まれている事業所さんからはちょっと経営的にもかなり難しくなってくる可能性もあるということは結構多く聞かれているので。

(社内委員)

報酬単価が平均工賃(月額)によって(就労継続支援)B型は変わったんですよ。だから、そこも同じですとちょっと違うんじゃないかと。(平均工賃月額に応じて報酬単価が)変わってくるので。その算出の仕方を少し変えていただけるとい声は結構あがっていました。

(藤尾部会長)

具体的に検討可能な課題なんですか。

(事務局)

報酬構造は国の方で決めていますので県としてはいかんともしがたい部分はあるんですけども、そういう声があるということはどんどん御寄せいただければ、例えば全国の都道府県の障害福祉主管課長会議とかそういったところでも意見交換させていただいて各都道府県そういうことだということであれば、そういった会議を通じて要望を上げていくということは考えられると思いますので、是非そういう声は聞かせていただければと思います。

(藤尾部会長)

ということですが、緒方委員いかがでしょうか。

(緒方委員)

はい。いいと思います。

(藤尾部会長)

他に皆さんからいかがでしょうか。

(山口委員)

障害のある皆さんの経済的な自立を後押しするための工賃は非常に重要な問題だと思います。今まで取り上げて来られてきていますが、この3か年工賃賃金向上計画に基づいてどうのばせるのか。しっかりこの委員の皆さんで策定して、この1万7千円を目標とする根拠とかいった様な検討会議とかいった様なものを、しっかり開示する必要があるんじゃないんでしょうかね。誇大広告となってしまったとしたら、何のための計画か分からないし、毎回緒方委員を責める訳じゃないですけども、3600万が振興センターに流れているんですよ。3年間で1億ですよ。それくらい流れている訳ですよ。1億円をかけて目標に達しなかったというのはいかない訳ですよ。そこは適切な分析力とか、そうしたものをやっぱり開示してこの様な進捗で毎年、毎年3600万円かけていって1年毎の単価でいくとこういう風に上がってきているという風にしないと1億強かけて目標に達しませんでしたというのはあ

るんですかね。それで利用者の皆さんは納得しますかね。それは毎回言っていますが、今回32年度（県の目標工賃額が）1万7千円ですよ。

そこら辺の経緯というか、ちょっと説明していただいた方がいいかなとは思いますが、全国から見ても、全国平均から見ても、千葉県はちょっとこのところ停滞していますから。それを3年後1万7千円に持っていった根拠。ただこうしたことをやりますということで3600万円の使い道が納得しますかねというのが、疑問なんです。こうしたことに関心を深く持っているのは障害者の皆さんの気持ちだと思います。正に頼むよという気持ちをもって工賃向上計画委員の皆さんに託しているんですから。そこら辺は責任を持ってやっていただくのが良いのかなというふうには思います。他に皆さんの方からいかがでしょうか。

（藤尾委員）

ありがとうございます。1万7千円、委員の皆さんから、これ本当に届くのかという声の一部あったと思うので。そこは逆にこれとこれとこれをやるんだから、それはお話にもありました、時給伸ばしてもその原資どうするんだという様なことが見えてくると、じゃあ、それに対して何をやればいいのかという様なことが分かってくるんでしょうし。

場合によっては1万円を切っているところ（事業所）を集中的に支援されたりとか。どこをポイントにあてたらこの工賃がぐっとあがるのか的な。（千葉）労働局さんがやっている雇用率上げるにはどうしたらいいのかみたいな動きというのが今後必要になってくるかもしれないですし、それは、皆さんのお力もお借りしながら今後進めていければと思います。

（金子委員）

山口委員からのお話で、振興センターにお金が流れているという話、金額の方は、私は存じてあげていなかったのですが、今年度チャレンジド・インフォ・ちばのサイトをずっと見ているんですけど、結構、事務所向けの発注は出ているなど見ているんですけども。印刷物の発注は出ているなど見ている。その状況をちょっと伺いたいと思います。共同受注という話も昨年度はあったと思うんですけど、受注状況はどうか、順調にいつているのかというところは、伺いたいです。

（事務局）

工賃（賃金）向上計画の5ページ（3）共同受注の推進ということで、共同受注の実績でございます。（共同受注には）契約型、調整仲介窓口型、斡旋窓口型とある訳でございますが、実績は右肩上がりです。

伸びておりまして、(平成 29 年度の受注実績) 延べの事業所数は、141 事業所ということで関わらせていただいているところで、売上は、7067 万 6 千円と民需も入っているところでありますけれども、共同受注の実績は上がっておりますので、こういった実績が、そういった取組みで複数の事業所で対応することで受注できる実績は上がっていておりますので、こういった取組を各事業所に周知等することによって、更なる官公需促進であったり、民需拡大に努めてまいりたいと思っています。

(山口委員)

29 年度の工賃は、だいぶあがるかもしれませんね。

(事務局)

それは、(共同受注の促進によって) 29 年度(平均工賃実績)に反映出来るかは分かりませんが、お話にもありましたとおり、平均工賃月額に応じた基本報酬になりますので、30 年度以降については、今まではどの平均工賃月額であったとしても皆さん一緒の基本報酬だったと思うんですけども、そこらへんも国の状況によるのかもしれませんが、基本報酬が実績に応じた区分で、自分たちの事業所は、何とか(平均工賃月額を)1 万円以上にあげようといった様な機運がでてくればですね。

やはり事業者さんが主体的にそういった平均工賃月額をあげる様にとというか、売上というか、利用者さんにあげる工賃・賃金向上に努めていただければという点を注視しないと 30 年度以降については何とも言えません。29 年度よりかは、30 年度の方がより事業所さんが主体的にこの件について取り組まれていくと思いますので、31 年度 32 年度ぐらいになると、基本報酬改定の部分の影響が見えてくるのかなと思っていますので、事務局と致しましてはそこら辺を注視していきたいというふうに考えております。

(藤尾部会長)

いい仕組みが出来たので、そうすると、それに向けて、どこを狙ってどうやって後押ししていくかというところが、今後大きな方針が出来ていくということなんじゃないかな。ありがとうございます。他に皆さんの方からいかがですか。

(古川委員)

この(就労継続支援) A 型事業所の資料とは別になるんですけども、森田委員に質問も兼ねて、私どもがやっている松戸の圏域の就労系事業所さんを集めて、来ていただいて、いわゆる工賃や賃金の実

績を出していただいたんですけれども、松戸市役所さん主導でやってもらった中で、いわゆる支援費（自立支援給付）から絶対に出してはいけない額で賃金や特開金（=特定求職者雇用開発助成金。以下、「特開金」という。）をだしている形で、今回、生産活動（に係る収入）から（必要経費を引いた）残った額で、平均賃金を支払っている（と仮定した）ときに、ほぼほぼの事業所さんがやっぱり特開金を入れ込んで（平均賃金額の）公表だったんですけれども、（賃金月額）5万とか6万とか。ある1事業所さんだけ、正直に出していただいた事業所さんがいて、A型で、4千円で。どこのA型事業所さんも、一度松戸市役所の方に聞いたところ、同じ作業をやっていてどこも恐らくそれぐらいだろうということだと思うんですよね。

いわゆる支援費から、（賃金を）出しているか分からないですが、特開金。福祉サービスの中でもいわゆる実績重視でそういう分けられている部分が出てきているので、特開金の支給に関しても、いわゆる本当に生産活動から、どのくらいまで（賃金を）出している事業所さんから、改めて具体的な事業に関して特開金を出すのかという、そういう仕組みがないと、いわゆる何のための事業なのかなって思うので、その辺の仕組みと、後、いわゆるA型さんどんどん増えていく中で、特開金の活用じゃないですけども、その状況も併せてお伺いできるとありがたいなと思います。

（森田委員）

特開金は、労働局の職業対策課の助成金部門が担当しておりまして、私、直接の担当ではなくて、状況がちょっと見えない部分があるんですが。すみません。質問の意図といいますか。

（古川委員）

いわゆるA型さんで色んな作業をやっているんですけれども、作業だけで、必要経費を除いた賃金が、ある利用者さん4千円ぐらいなんです。ほぼほぼ実績でだしている金額だと、特開金を入れて、いくら出していますよって、利用者さんいくらだしていますよってというのが多めにでているということで。それでも全体だと、通算すると5万だとか、6万だとかになっていますが、実際その生産活動だけの賃金だと4千円くらいだと思うんです。多くても1万円いかないと思うんです。

この状況で、特開金あり気で（事業を）まわしている状況は逆に良くないなと思うので、いわゆる就労移行もB型も、実績重視で支援費のランクじゃないですけども、変わってきている流れもあるので、特開金の支給についても、A型さんが特開金の支給申請に来たときに、やはり実績重視で、その4千円5千円の賃金だけではだめですよと、最低賃金までにはいかなかったとしても、ある程度賃金としてしっかり支払っている、生産活動（額）が（必要経費を）伸びているという様な事業所さんには付与して

いく様な仕組みが必要なんじゃないかと、そんな取組ができたらいいのかなというのと、特開金ありきの様な、要はA型事業所さんがどんどん増えているので、包括じゃないですけど、どういった状況なのか。A型さんにどれくらいのお金が流れているのかなといったところも、是非ちょっと知りたいと思います。

(森田委員)

すみません。私、対応してなくてですね。また、(労働局に) 帰って助成金の担当の方に今の話があった旨の話を伝えて、また個別に状況については、お伝えさせていただければと思います。

(藤尾部会長)

他によろしいでしょうか。

(長岡委員)

数字の見方を教えていただきたいのですが、目標値として、A型におけるところが、最低賃金以上ということと、自立支援給付から支給しないということがあげられているんですが、(資料5の千葉県工賃(賃金) 向上計画(平成30年度～平成32年度)の) 7ページの表が実際の数値を反映されているんだと思うのですが、充当有りの事業所数がだいたい8割くらいある中で、充当額を入れた数値が、この数値となっているのを、充当無しで更に最低賃金よりも上にするというのを3年で実現するという目標を設定されているという理解で(よろしいか)。

(事務局)

はい。

(藤尾部会長)

今話を聞くと、新たな疑惑が、ここに特開金が入っているんじゃないかという別の疑惑も出てきましたが。

(事務局)

特開金もそうなんですけれども、2つ(目標を)設けておりまして、生産活動に係る収入から必要経費を除いた額が最低賃金額以上ということも(目標と)しておりますので、特開金うんぬんの話では

なくて、あくまでも生産活動に係る事業収入から必要経費を除いた額が最低賃金額以上になるという部分を掲げておりますので、その意味においては、特開金うんぬんというところは入らないで最低賃金額以上になりましようね、ということで目標を掲げておりますので、32年度まで何とかそういうふうな形で支援していきたいと思っております。

(長岡委員)

ちなみに充当額を抜いた実態ってどのくらいっていうのは。

(事務局)

充当額除いて、その金額、実態がどうなのかというところについては、集計しておりませんので、数値は持ち合わせてはおりませんことと、どの部分をどういう風に除いてという計算について決まってないものですから、そこについて明らかにするのは難しいですけれども、32年度については、この目標に向けてやっていきたいということの中で、今後については、数値については、今後明らかに出来る部分があれば、していきたいという風に考えております。

(藤尾部会長)

昨年度もたぶんこのA型の問題でどうしていくのか、研修であったり、支援をどうやっていくのかという話が出ていたと思いますので、また、今年度動きがあり次第、情報をいただいて皆さんで考えていければと思います。

(2) その他

〈資料なし〉

(藤尾部会長)

最後にその他として、何かありましたらと思うんですが、ここまで話を進めてきていた中で4月から発達障害者支援センターのセンター長になられまして、目まぐるしく動かれていると思うんですが、御意見・御感想なりございましたら。館山委員の方から、感想でも構いません。

(館山委員)

まず、今、工賃の話がありましたけれども、私が実際に工賃に関わっていたという点については、前

年度までは生活介護の事業所にいたので、利用者さんに対してどの様なお給料をお支払いするということについては、割とゆるく行っていたところで。例えば、日中時間に畑で作業をしました。年間で150万の売上がありまして、必要経費を抜いて、大体2千円とか3千円とかといった様なお金しか払ってなかったということについては、1万7千円とか同じ法人でもパンを作っているところがあるんですけども、どうしても最低工賃までいくのがどうしようということもありますのでそういう目標をクリアにしているというのは凄いなというのがまず一つの感想で。

ただ、福祉業界全体については、パンを作るだとかレストランをやるとか、そういうところでお金を上げていくというのがあるんですけども、生産性をもってして、元々社会福祉法人であったり、NPO法人であったりするところによっては、本当に営利の目的ではやれないところの枠というのもあって、本当にこつこつとしたところで上げていかないとちょっとクリア出来ないのかなと。

私は深いところまで分かっている訳ではないので感想としてはそういうところがあったので、極端な話、車を作っているところの様な、ちょっと分からないんですけど、生産性があがって、消費、需要がともあるところに、参入していくとそういう数値っていうのがクリアしていくのかなと、浅はかな考えかもしれなんですけれどもそう感じたところです。

(藤尾部会長)

ありがとうございました。皆さんの方からその他ありませんか。

(阿部部会長)

今回の法改正において目標工賃達成指導員のことについて、あまり触れられていないんですけども、目標工賃を達成するための指導員という役割なんだろうからその辺のところの役割をもう少し明確化して工賃の目標を達成できる様な役割とは何なのかみたいなものを明確にさせていただかないと単純に加算がつくから指導員という配置をしていますという様なことであると、これは筋が違うだろうという風に思いますので、この辺の役割みたいなものをもう少し明確にさせていただければありがたいかなと思います。

(事務局)

今回、各事業所に工賃（賃金）向上計画を各事業所において、立てて頂くということにしております、その中でどういう風に工賃向上に対して支援していく体制なのかという、職員別で役割等を記載していただく欄とかを設けておまして、その中において、各事業所でどういう職種の役割を記載し、生

活支援員であればこういうことをする、職業指導員であればこういうことをする、目標工賃達成指導員であればこういうことをするという記事を掲載いただく欄を設けさせていただいておりますので、そういった中で各事業所においてどういう役割を担った方が良いのかという様なことを検討していただいていた方がよろしいのかなという風には思っております、その（記載の）中であまり具体的でなければ、県から（事業所が作成する工賃向上）計画の中を見させていただいて個別にこのことについて、もう少しつめた方が良くないかということ（千葉県障害者就労事業）振興センターさんを通じて、有効性評価の中においてお話しさせていただければなという風に考えておりますので。

（阿部部会長）

従前から、そういった計画には、職員の役割・組織図みたいなものは提出するといった内容というのはあった訳ですので、例えば、その指導員向けの研修を企画して充実させるとか、そういったところで配置しているところと配置していないところとは、それぞれの思いがあるんだとは思いますが、配置しているのであれば、それなりの役割をきちんと与えて研修を取り組むんだという仕組み作りは必要ではないのかなということも思ったりはします。

（事務局）

阿部委員から御意見いただきましたので、実は8月9日にA型に向けての研修を実施する予定でございまして、その後にB型の研修も予定しておりますので、御意見踏まえまして、B型の研修の内容を精査していきたいと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

（藤尾部会長）

また次回以降に、（第五次千葉県障害者計画の進捗状況で調査中であった）就労利用数あたりとか、研修の結果なんかについて御報告いただければ皆さんイメージがわくかなと思ひますので、皆さんよろしくお願ひします。他に皆さんの方からなにか。

（中村委員）

私どもは今、A型・B型・就労移行と就労系に特化しての事業をしておりますが、同じ印旛でも最近知的協（＝千葉県知的障害者福祉協会）の関係含めて、委員として中央に出る機会があつて同じその就労という議論の中で非常に予算に結びつくことなんでしょうけれども、就労系が（報酬改定の内容が）厳しい、もちろん先ほどの加算ということで、加算の対象が1万程度をみて、我々1万後半ですからち

よっとは上がったものの、色んな加算がありますから、そんなに運営（の影響）に特化することはなかったんですが、同じ加算の中でも工賃が1万以下だということは非常に厳しい状況。数百万、1千万くらいの減収があるという様なことも聞いています。

それはまず、予算ありきで、高いところは高いなりの評価をもらいたいとは思いますが、低いなりにその施設の運営を守らないと。それが例えば、人材ということで、私、人材確保のために動かさせてもらっているんですが、そこに全て比例していきながら、全体がトーンダウンしてしまうと工賃向上を議論するときにもっと奥深い運営という面に来るとそれが予算ということで。協会の方では、相当予算の方で就労系厳しいねっていう評価が会長当たりから出ますと、その議論になってしまいますので、是非そればかりじゃないんだ。指導すればその状況だけを良くするというだけではなくて、そこに全部特化する問題があるということ。

そして、私の考え方は、良い工賃を払っているから、今度来年再来年と、それを保つだけが非常に厳しいこの1・2年だったんですが、全体的な運営を考えれば、そのために苦勞している職員の評価までの運営費がそこにいかないんです。そうすると、今は良いチームが出来ていますが、そうだったら、他に行っていい実績を上げて評価をもらうっていうのが1人や2人出てくるんじゃないかなっていうちょっと不安がありまして。

やはり支援あって、人材あっての利用者の成績に結びつくと考えれば、運営予算その辺も1つ課題として議論すべきことだなと感じております。是非、凄く重要なことですので、協会では、そういうところの議論の高まりが非常に高いものですから、この会からも是非提案していただきたいと思います。

（藤尾部会長）

ありがとうございます。他、皆様の方からあれば。

（緒方委員）

今の中村委員の話を受けて、やはり人材育成というところが、凄く皆さんB型の事業所さんまわらせていただいていると、多く課題が結局はそこに行きつくということと、経営というところで行きついてしまうというところなんですけれども、一方で共同受注の話がありましたけれども、共同受注始めたころは、仕事を取ってきて、それをそのまま仕様書などをお渡ししてそれを納品していただくということで、割とスムーズにいていたことが、ここ1・2年ぐらいで利用者支援という部分で、治具をどうやったら作っていったらいいのかということとか、具材の置き方1つ、チェック機能の在り方とか、

今まではするっというたことが特に新しく立ち上げられた事業所さんなんかは、ノウハウがないのと、職員さんにノウハウがないというところですのでごくトラブルが生じてきているのと、やっぱり（千葉県障害者就労事業）振興センター（として）ですけれども、ここまで利用者の支援の方のところまで、我々（が）お声かけしないと仕事がきちんと納期を納品出来てこないのかなっていうところがここ最近何か月か散見されているので、今の話と絡めて人材育成の中で、さっき研修というお話がありましたけれども、利用者本位の支援に向かってどの様に（支援の）B型があるべきなのかということが最近問われてきているので、色々な地域で色々な事業所さんの情報を得ている委員の方たちが多いと思うので、またそういう情報があれば、こういう事業所が困っているよといった様なことが若しあれば、御提供いただければそこに私ども訪問させていただければと思いますので御協力のほどよろしく申し上げます。

（藤尾部会長）

ありがとうございました。このままいくとこれが（話として）繋がっていきそうではありますが、時間が来ましたので、今日いただいた御意見等々、次回以降また話していければと思います。