

平成29年度第1回 北海道障がい者就労支援推進委員会 会議録

日時：平成29年7月10日（月）18:00～19:55

場所：かでの2・7 820研修室

1 開会（18:00）

事務局

- 定刻になりましたので、平成29年度第1回北海道障がい者就労支援推進委員会を開催いたします。
司会を務めさせていただきます私は、北海道保健福祉部障がい者保健福祉課主幹の加藤でございます。
本日は、夕刻の開催にも関わらず、ご出席いただきありがとうございます。
開会にあたりまして、北海道保健福祉部植村障がい者保健福祉課長からご挨拶申し上げます。

2 挨拶

事務局（植村課長）

- 皆さんお晩でございます。障がい者保健福祉課の植村でございます。
本日は、お忙しい中お集まりいただきまして、厚くお礼申し上げます。

- さて、皆さんご承知のとおり、障がいのある方の雇用状況につきましては、6月に北海道労働局さんの発表がありましたが、道内のハローワークを通じた平成28年度における就職件数は、過去最高でありました前年度とほぼ横ばいの4,597件、就職率は2.3ポイント下回る49.8%となっている状況でございます。
より多くの障がいのある方の就労を実現するため、きめ細かな就労支援はもとより、職場定着の促進や、関係機関と連携した取組が求められているかなと考えているところでございます。

- 道では、北海道障がい者条例に基づき、第3期障がい者就労支援推進計画を皆様のご審議を経て策定いたしまして、現在、取り組んでいるところでございますが、今年度は、計画の最終年であることから、新たな計画を策定することとしてございます。
この度の策定にあたりましては、他の障がい者施策との一層の連携を図るため、障害者総合支援法に基づく北海道障がい福祉計画と統合して、一体的なものとして検討することとしております。
次期計画につきましても、引き続き、委員の皆様方のお力添えをいただきながら、より実効性のある計画を作ってまいりたいと考えておりますので、ご理解とご協力をお願いいたします。

- 本日は、事務局から「現計画に基づく工程表の進捗」などについて、報告させていた

だきますほか、「新しい計画の策定」及び「企業認証制度」について、ご審議いただく予定としてございますので、どうぞよろしく願いいたします。

事務局

- 資料の確認をさせていただきます。

次第、出席者名簿、配席図、条例抜粋、委員名簿、資料1-1、1-2、1-3、2、3、4、5-1、5-2、6-1、6-2と6-3が合わさっているもの、資料7-1、7-2、8、9、10、11-1、11-2、11-3、11-4、11-5、11-6、11-7、11-8、12、第3期障がい者就労支援推進計画、第4期北海道障がい福祉計画となっております。

資料の配付漏れ等がございましたら、事務局の方までお声がけいただければと思います。

- 次に、今年4月の人事異動に伴い、新たに任命された委員をご紹介します。時間も限られていることから、変更のない委員のご紹介は、名簿でご確認いただければと存じます。

出席者名簿の順にご紹介させていただきます。事務局からご紹介させていただきますので、順に一言お願いいたします。

札幌市保健福祉局障がい保健福祉部障がい福祉課企画調整担当課長の中田委員です。

中田委員

- 札幌市障がい福祉課の中田でございます。どうぞよろしく願いいたします。

事務局

- 次に、厚生労働省北海道労働局職業安定部職業対策課長の本間委員です。

本間委員

- 本間です。どうぞよろしく願いします。

事務局

- 以上でございます。

なお、本日の委員会ですが、委員19名のうち、2分の1以上の13名のご出席をいただき、北海道障がい者条例第38条に規定する成立要件を満たし、委員会が成立していることをご報告させていただきます。

- それでは、ここからの進行につきましては、松川会長にお願いいたします。よろしく願いいたします。

3 報告

- (1) 第3期障がい者就労支援推進計画工程表の進捗状況について
- (2) 事業報告について

松川会長

- それではよろしく願いします。次第に沿って進めさせていただきます。

次第3の報告事項について、事務局から説明をお願いいたします。

事務局

- 障がい者保健福祉課の須河です。よろしくをお願いいたします。

私からは、資料1の「障がい者就労支援推進計画に基づく工程表」についてご説明いたします。座って説明させていただきます。

- 資料説明の前に、本日初めて委員会に参加される委員もいらっしゃることから、まずは工程表についての説明をさせていただきます。

第3期障がい者就労支援推進計画では、計画に基づいた取組が着実に推進されるよう、計画に掲げる取組について、年次ごとに取組内容及びスケジュール等を定めた工程表を作成するものとされておりまして、道では、道庁関係部局、北海道労働局、北海道障害者職業センターなどに照会し、実施予定の事業や実績などを取りまとめ、工程表として整理しております。

この計画では、北海道障がい者就労支援推進委員会において、進捗状況や取組の状況をはじめ、評価の手法、評価指標のあり方を工夫しながら、多角的に点検・評価するとともに、改善方策を検討するとありまして、道は、その意見を踏まえて、施策の内容や取組方法等の見直しを行い、計画の効率的な推進に努めていくこととしております。

本日は、資料1-1の28年度実績のご報告及び資料1-2の29年度の予定について、前年度と異なる取組内容を中心に、ご説明させていただきます。

なお、資料1-3の工程表の全体版の説明については、時間の都合上、割愛させていただきますので、後ほどご覧いただければと思います。

- それでは、資料1-1工程表概要（平成28年度実績）をご覧ください。

表の左側が27年度の実績、右側は今回取りまとめた28年度の実績でございます。

27年度実績と対比させておりますが、本日は右側の28年度実績を中心に、ご説明いたします。

- まず、「I道民、企業、行政等の応援体制づくり」の「①働く障がい者に対する道民の応援」ですが、上の表の「1障がい者の就労に対する理解促進のための啓発の推進」では、振興局や障害者就業・生活支援センターなどによる啓発について記載しております。28年度の実績といたしましては、振興局のPR回数が21回、障害者就業・生活支援センターによるPR回数は160回となりました。

振興局につきましては、主にパネル展や授産製品販売会において、就労支援に関係したポスターを掲示するなどして、PRを実施しております。27年度よりPR回数が減少しておりますが、これは、胆振総合振興局が実施しているイオン苫小牧での授産製品販売会が、月2回から月1回になったことにより、年間で12回減ったことが大きいと考えられます。このため、今年度は、28年度よりも積極的にイベント等を活用することで、就労支援のPRを強化していきたいと考えております。

また、障害者就業・生活支援センターについては、会議や研修会で就労支援ロゴマークを印刷したパンフレットを配布するといった取組が多く見られております。こちらについては、27年度よりナカポツ主催の会議が増えた分、少し増加しております。

- 次に、下の表「2地域ボランティア等による地域活動支援センター等への支援」ですが、28年度は、新たに根室振興局を加えた11の振興局で庁舎内販売を実施したほ

か、本庁舎では、8月と9月に北のめぐみ愛食フェアに参加させていただき、7月から9月まで赤れんが庁舎前庭において障がい者就労カフェを開催いたしました。

また、8月から3月まで庁舎内で授産弁当の販売を実施しております。

なお、北のめぐみ愛食フェアにつきましては、28年度は出展商品が食品に限定されたこともあり、参加期間や事業所数が減少しておりますが、29年度は雑貨などを含めた出展が可能となりましたので、引き続き、事業所に参加を呼びかけていきたいと考えております。

- 2ページ目にまいりまして、上の表「3 授産事業所や障がい者雇用企業等からの購買促進」ですが、北海道の条例に基づき、障がい者の就労支援を行う北海道社会福祉協議会によって、商品の価値や魅力を高めるための取組が行われております。

商談会や研修会の開催のほか、中小企業診断士を事業所へ派遣し、従来の商品開発だけに留まらず、購買層の調査、授産製品の品質改善、パッケージや店舗レイアウトの見直し、新たな販路の確保等を実施した結果、売上や集客力の増加に繋げることができました。

- 次に真ん中の表「②働く障がい者に対する企業・行政の応援」の「4 企業等と連携・協働による就労支援の取組促進」ですが、平成28年度より本委員会を通じて、障がい者就労支援企業認証制度における認証基準の見直しについて、検討を行っております。

- その下の「5 企業等への情報提供の充実」ですが、就職が困難な障がい者をハローワークの紹介により、トライアル雇用を行う場合に助成する障害者トライアル雇用奨励金の実績を記しております。決定件数は239件、総支給額は3千80万円という結果となりました。

- 3ページ目にまいりまして、上の表の「経済団体等へ障がい者雇用の一層の要請」については、27年度に引き続き、企業に対し、訪問や文書により障がい者雇用の要請を行ったほか、法定雇用率が未達成である1,580社に対し、文書要請を実施しております。

- 次に、その下の表「6 官公需の発注促進」ですが、指定法人である北海道社会福祉協議会が、障害者優先調達推進法に基づき、昨年7月から9月にかけて、調達方針が未策定である市町村を訪問し、共同受注システムの紹介及び製品等のリストの提供などを行い、発注の促進を図っております。

また、未策定である理由は「地域に事業所がない」ですとか、「事業所はあるが、食料品など調達に馴染まない製品である」、「地元企業への配慮が必要である」などが挙げられております。

北海道としましては、引き続き、市町村に対し会議等を通じて制度を周知して調達方針の策定を促すほか、製品等の一覧を情報提供して需要の増進を図りたいと考えております。

- 4ページ目にまいりまして、「Ⅱ 福祉的就労の底上げ」の「⑤ 製品等の販路拡大」についてですが、行政機関の庁舎等を活用した授産製品の販売コーナーの設置などの取組について、ご覧のとおり、道の庁舎等を活用した授産製品の販売が実施されております。

この項目は、1 ページで説明させていただいた取組内容と同じですので、詳細については割愛させていただきます。

- 次に、5 ページをご覧ください。

「Ⅲ一般就労への推進」の「⑥関係機関のネットワークの充実」についてですが、「16 関係機関の連携による一体的な支援」として、各圏域に設置している障がい福祉計画等圏域連絡協議会において、各年度のサービス供給量や市町村障がい福祉計画の推進状況等を分析・評価しており、また、自立支援協議会では、差別解消法の施行に基づく取組状況について、関係機関に情報提供しております。

- 次に、6 ページをご覧ください。

「⑦移行サポート体制の整備」についてですが、「17 障がい者の一般就労への移行促進」として、関係機関における職業訓練や専門的支援について記載されております。表の上から、障害者職業能力開発校に23名が入校、その下、高等技術専門学院の函館学院及び旭川学院にそれぞれ5名が入校し、それぞれ職業訓練を実施いたしました。また、精神障がい者の就労支援として、職親となる事業者に通じた社会適応訓練の実施を委託しており、延べ437日の訓練を実施しました。訓練希望者のニーズを取り入れた訓練の実施により、社会適応まで時間を要しなかったことから、訓練期間は27年度を下回っております。さらに、難病患者等に対しては、ハローワークに「難病患者就職サポーター」を配置し、難病相談支援センターと連携しながら、就職を希望する難病患者に対する症状の特性を踏まえた、きめ細やかな就労支援を行っております。

- 次に、7 ページをご覧ください。

「⑧就労支援サービスの質の向上」についてですが、就労支援担当職員等の資質向上のためのセミナーや研修会を開催しており、28年度は就労支援機関・特別支援学校等を対象に25回、大学や医療機関を対象に21回開催されております。

- その下「Ⅳ多様な就労の場の確保」の「⑪地域特性等を活かした就労機会の確保」についてですが、障がい当事者と対等な関係で精神障がい者への相談支援を行うピアサポーター等を対象とした研修が19回開催されております。

また、研修を受けたピアサポーターは、道内17ヶ所の精神障がい者地域生活支援センターに配置され、精神障がいのある方への相談支援に従事しております。

- 続いて、8 ページをご覧ください。

「⑫施設外就労、施設外支援等の就労形態の普及促進」についてですが、「24 企業と連携した新たな業態、業種の開拓・確保」として、道のホームページを活用した就労事例の情報提供のほか、28年度は水産業・情報通信業・サービス業の連携モデルを構築しております。

- その下「25 在宅障がい者に対する就労支援の推進」については、28年度より起業家支援のあり方について、支援機関や福祉団体等に対し、聞き取り調査を実施しております。

- 続きまして、資料1-2 工程表概要（平成29年度予定）について、ご説明いたしま

す。

まず、上の表「Ⅰ道民、企業、行政等の応援体制づくり」の「①働く障がい者に対する道民の応援」の「2地域ボランティア等による地域活動支援センター等への支援」ですが、昨年に引き続き、北のめぐみ愛食フェアに参加しており、7月下旬から赤れんが庁舎前庭での障がい者就労カフェを、8月からは庁舎を活用した授産弁当の販売を予定しております。

今年度も道の施設の積極的な活用を進めたいと考えております。

- 次に、下の表の「3授産事業所や障がい者雇用企業等からの購買促進」ですが、指定法人の北海道社会福祉協議会において、授産製品の価値や魅力を高めるための検討を行っており、7月には加工食品の共同開発に関する研修会が、10月には人気商品を作り出す研修会が予定されております。

- 続きまして、2ページをご覧ください。

「②働く障がい者に対する道民の応援」の「6官公需の発注促進」ですが、指定法人において27年度に引き続き、優先調達推進法に基づき、調達方針が未策定である市町村に対して授産製品リストの提供と共同受注システムの登録の呼びかけを実施し、発注促進を図る予定でございます。

- 次にその下の「Ⅱ福祉的就労の底上げ」の「⑤製品等の販路拡大」の「12マッチング機会の拡大と全道域での展開」ですが、4月に小売店舗を展開する企業の商談会に参加し、授産製品の販路拡大を図っております。参加した7事業所のうち、1事業所において、商談が成立しており、道内イオン2店舗で新製品の取り扱いが始まっております。

- 続きまして、3ページをご覧ください。

「⑥関係機関のネットワークの充実」ですが、29年度は、第5期北海道障がい福祉計画の策定年であることから、障がい福祉計画等圏域連絡協議会及び自立支援協議会において、各市町村との協議などが予定されております。

- 次に4ページをご覧ください。

「Ⅲ一般就労の推進」の「⑦移行サポート体制の整備」ですが、関係機関などにおける職業訓練や専門的支援の実施として、29年度は障害者職業能力開発校に26名が入校し、また、高等技術専門学院の函館学院に5名、旭川学院に2名が入校しております。

また、就職等の困難性の高い難病患者等の就労支援について、引き続きハローワークによる障がい特性に応じた就労支援として、難病患者就職サポーターを配置し、難病相談・支援センターと連携しながら、就職を希望する難病患者に対して就労支援を実施していくこととしております。

さらに、北海道障害者職業センターにおいては、職業準備支援として、適宜、障がい者を対象とし、作業支援や職場適応力の向上のための講義を実施する予定でございます。

- 続いて5ページをご覧ください。

上の表の「⑩職場定着のための支援」ですが、今年度も引き続き、道内11の障害者

就業・生活支援センターによる生活と就労の一体的な支援を実施するほか、ハローワークに精神障害者雇用トータルサポーターを配置し、症状に配慮したカウンセリングや職場実習のコーディネート、就職後のフォローアップなどを実施していく予定でございます。

- 次に5ページ下の表「Ⅳ多様な就労の場の確保」の「⑪地域特性等を活かした就労機会の確保」ですが、28年度に引き続き、障がい当事者と対等な関係で相談支援を行うピアサポーター等を対象とした研修会を開催し、就労の場を拡大していく予定でございます。
- 最後になりますが、6ページの「⑫施設外就労、施設外支援等の就労形態の普及促進」ですが、障がい者雇用の可能性がある産業の業界関係者にコーディネーターを派遣するなどして、障がい者雇用の理解促進を図っております。
工程表につきましては、以上でございます。

事務局

- 北海道障がい者保健福祉課の山本です。よろしくお願いたします。
これからは、先ほどご説明しました工程表に基づき実施している事業や調査について、ご報告させていただきます。
まず、私からは、今年度、実施する委託事業について、ご説明いたします。
座って説明させていただきます。
- 資料2をご覧ください。
「障がい者の多様な社会参加促進事業委託業務」になります。
道では、障がいのある方の幅広い職種における職場を確保するため、平成26年度から、福祉と地域産業の連携に対する支援を行っています。
本事業では、今年度、障がい者雇用に関心のある企業等を対象に、障がい者雇用の成功例や、福祉との連携ノウハウ等をアドバイスするコーディネーターを派遣するなどして、障がいのある方の就労の場の拡大を図ることとしています。
実施分野は、枠で囲ってあります林業など8分野を中心とする4分野以上を目標としています。
次のページの「6過去の関連事業」をご覧いただきたいのですが、関連事業として、平成26年度は福祉と農業の連携、平成27年度は農業、商工業、観光業との連携、平成28年度は水産業、情報通信業、サービス業との連携を支援しています。
3ページには、平成28年度の取組概要を記載していますので、後ほどご覧いただければと思います。
- 次に、資料3をご覧ください。
「工賃向上支援事業委託業務」になります。
本事業は、障がい福祉サービス事業所の農業への参入を支援するとともに、農業に取り組む事業所による販売イベントを開催するものです。
内容は、秋に札幌市内で農福連携マルシェを3日間開催する他、障がい福祉サービス事業所向けに農業をテーマとするセミナーを開催することとしています。
農業と福祉の連携は、地域の課題解決方法のひとつとして注目されており、全国各地で農福連携に関する取組が進められています。道においても、本事業等を通じて、農福

連携を支援してまいりたいと考えています。

私からの説明は、以上です。

事務局

- 次に資料4について、ご説明いたします。

道では、平成26年度から「障がい者就労カフェ」事業を実施しています。

本事業は、赤れんが庁舎前庭を、障がいのある方の就労支援に資するカフェとして一定期間提供し、就労訓練及び授産製品の販売を行っていただくものです。

カフェの実施につきましては、昨年同様、当課ホームページの掲載、報道機関やアクションメルマガ等を通じて広く周知を図る予定でございます。

今年度のカフェは、7月26日から8月24日まで実施いたしますので、是非ご利用いただければと思います。

資料4については、以上です。

- 続きまして、資料5の「障がい者就労支援研修の実施状況」について、ご報告いたします。

北海道では、平成27年度より、障がい者の就労支援に関する研修情報の公表と、就労移行支援事業所を対象とした自己評価制度を実施しております。

この取組の目的は、自己評価結果から見えた必要な研修について、関係機関に働きかけ、効果的な研修の実施を促し、就労移行支援事業所のサービスの質的向上を図ることでございます。

- 資料5-1をご覧ください。

こちらは、障がい者の就労支援に関する研修の平成29年度の実施状況について、当課ホームページで公表している資料の概要版でございます。

こちらは、179の市町村、7つの団体・法人、11の障害者就業・生活支援センター、12の大学の合計209の関係機関に対し調査を実施し、回答があった27の研修を取りまとめたものでございます。

照会時期が4月であったことから、内容が未定の項目が多く見られますが、10月頃に再度、研修の取りまとめを行いますので、その頃は、より詳しい内容で公表できると考えております。

- 続いて資料5-2をご覧ください。

この資料は、先ほどの27の研修を項目別にグラフで表したものでございます。

資料の右側に昨年同期の結果、左側の太枠に今回調査の結果を示しておりますので、比較しながらご覧いただければと思います。

- まず、上の丸3つ目の研修数ですが、回答があった研修数は27で、昨年度の19、一昨年度の16と比較して、増加傾向にあります。

- その下、①の研修の実施主体ですが、障害者就業・生活支援センターや市町村での開催が多い結果となりました。

- 次に、②の実施地域ですが、昨年度と比較すると、石狩地方での開催が多く、開催地にやや偏りが見られております。

- 続いて、③ですが、事前に申込をしたものの、やむなく欠席された方に対してのフォローについては、実施しないとの回答が多く見られ、資料等の配布は1割強に留まりました。
- 2ページにまいりまして、④の研修方法ですが、講義形式を軸として、演習や意見交換を併せて実施する研修が目立っております。
- また、その下の⑤対象目安ですが、今回の調査では、誰でも受講できるとした研修が半数を占め、次いで、就労支援員向けとした研修が多い結果となりました。
- ⑥の研修後に受講者に対してどのようなフォローをしているかについては、実施していないとした研修が多いものの、アンケートの配布・回収をして次の開催に反映させたり、質問や相談を受け付けるとした研修も多く見られております。
- 最後に、3ページをご覧ください。
⑦の研修内容についてですが、今回調査では研修内容を未定とした回答が多いため、昨年度よりも全体の実施率が下がっておりますが、様々なテーマで研修が実施されることが分かりました。
特に多く実施されている内容は、就労支援の基礎的知識、関係機関との連携、就労支援スキルなどでございました。
- 就労支援に関する研修につきましては、10月頃に再度、照会を行いまして、取りまとめ後、適宜必要な研修の実施について関係機関等に働きかけを行っていきたく考えております。
資料5の報告は以上でございます。
- 続きまして、資料6「自己評価の様式の変更」について、ご報告します。
自己評価シートの公表状況の開示につきましては、前回の委員会においてご提案させていただいておりますが、再度、概要についてご説明いたします。
自己評価は、就労移行支援事業所が自らの業務などを見直すことで必要な取組を認識する、また、評価結果から見えた事業所の弱い部分を補う研修を実施し、職員の質の向上を図るという2つの目的がございますが、その評価結果の内容は公表するよう努めるとされております。
就労移行支援事業所が自己評価結果を公表することで、利用希望者が事業所を選択する際の情報源とすることができるのですが、平成28年度の公表率は、36.5%と低い状況であったことから、公表状況を道のホームページ等で開示することで、自己評価の内容を公表していない事業所の公表を促進させたいと、ご提案したところでございます。
- 資料6-1をご覧ください。
こちらは、自己評価を行った事業所が、その概要について記載いただくシートで、道のホームページで開示している情報でございます。
併せて、次の資料6-2をご覧ください。
こちらは、自己評価シートの提出フォーマットで、6-1とは異なり公表せず、道の

内部資料としていたものでございます。

この資料6-2の提出フォーマットの一番下の部分に、自己評価結果の公表に係る項目があったのですが、この項目を資料6-1に移動、項目8として追加し、公表項目といたします。

なお、ここでの公表とは、就労移行支援事業所が自主的にホームページへの掲載や利用希望者への配布を通じて、知りうる状態に置くことを指しまして、障害者就業・生活支援センターが事業所の了承を得て公表したり、相談の際に事業所情報を口頭で伝えたりといった公表は含まないことといたします。

- 最後に資料6-3をご覧ください。

6-1の項目8でご回答いただいた公表に係る項目については、事業所概要の一覧として道のホームページ等を通じて開示されます。その開示内容は、自己評価シートを公表しているかどうか、公表している場合の公表時期、公表の方法でございます。

繰り返しになりますが、公表状況を開示することで事業所の公表を促進させ、利用希望者が事業所を選択する際のツールとして活用させたいと考えております。

資料6の報告については、以上でございます。

- 続きまして、資料7の「平成28年度事業所工賃（賃金）の実績調査結果」について、ご説明いたします。

資料7-1をご覧ください。

この調査は、就労継続支援事業所の利用者の工賃の現状を把握するため、就労継続支援事業所のA型及びB型を対象に実施しております。

現時点での事業所からの回答率は約92%であることから、今回は暫定値として報告させていただき、正式な数値がまとまり次第、別途、ご報告しますので、よろしくお願いいたします。

- 真ん中の表の調査結果をご覧ください。

就労Bの721事業所の平均工賃月額額は18,110円で、前年比103.5%、時給換算すると227円となりまして、いずれも前年より上昇しております。

続いて、就労Aの209事業所の平均工賃月額額は65,542円で、前年比108.9%。時給換算すると790円となり、こちらも現時点では、前年を上回っております。

A型、B型の通算では、月額が27,314円で対前年比104.3%、時間給では、341円で対前年比101.8%となっております。

- また、参考といたしまして、工賃倍増5カ年計画の始まる前の、平成18年度との数値の比較を下の表にまとめております。

この10年で、平均工賃月額が18%上昇し、支払総額も2.9倍となりました。また、就労する障がい者も2.4倍、事業所数も3.4倍となっております。

- 次に資料7-2をご覧ください。

平成18年からの工賃実績の推移を記しております。

前年度と比較しますと、施設数は4.5%の増、支払総額が4.3%の増、平均工賃が3.5%の増となっております。

資料7の報告については、以上でございます。

事務局

- 引き続き、社会参加グループの日下から資料8「障がい者職場実習推進事業」について、ご説明いたします。

道では、平成18年度から、障がいのある方に道の職場での就業体験の機会を提供し、一般就労に向けた社会人としてのマナーや教養及び職業能力の向上を支援しています。

実習の対象者は、資料のとおりとしておりますが、実習の実施にあたっては、事前の面談により、障がい特性や、ご本人の興味・関心・希望の業種などを聞き取った上で、実習内容を検討し、ご本人が今まで事業所等で訓練してきた内容の実践の場として活用いただいております。

また、型どおりの体験ではなく、実際の行政事務の一端を担うことで、就労現場での、ご自分の課題への気づきを得たり、自信を持っていただくことができ、今後の就職活動につなげられるよう支援しているところです。

平成28年度の実績は、全道で19名が参加され、合計102日間の実施となりました。

- 次に、資料9「授産弁当の庁内販売」について、ご報告します。

道では、事業者の工賃向上、授産製品の販路拡大や庁舎の有効活用、就労スキルの向上を図るため、事前予約制で授産弁当の庁内販売を実施しています。

平成28年度は、保健福祉部総務課、福祉局の福祉援護課、施設運営指導課、障がい者保健福祉課と過去に授産弁当を購入したことがある部内職員を中心に販売しました。

販売実績としましては、販売期間が、平成28年9月から平成29年3月までの7ヶ月間、参加事業所は4事業所で、販売数量は922個、売上は48万5,500円でした。

今年度も準備が整い次第、販売に向け、事業所の募集を開始する予定です。

- 次に、資料10「北のめぐみ愛食フェアへの福祉枠参加」について、ご報告します。

道産品販売イベントである、北のめぐみ愛食フェア主催者のご協力により、北のめぐみ愛食フェア赤れんが会場内で、授産製品の販売機会をいただいています。

福祉枠の主なメリットとして、登録料（年会費）が免除されるほか、食品以外の物品販売を可能としていただくなど、障がい福祉サービスの事業所が出店しやすいようご配慮いただいております。

今年度の参加要件は、記載のとおりとなっており、スケジュールは、5月から10月までの全5回、延べ20日間の予定です。

なお、昨年度の参加実績は、参加要件が食品販売に限られたこともあり、1事業所のみ3日間の出展となりました。

今年度の参加者の募集は、すでに始まっておりまして、秋に向けて参加したいというご相談も来ている状況です。

私からの説明は以上です。

松川会長

- どうもありがとうございました。工程表の進捗状況と事業報告について、事務局から説明をいただきました。

大変量が多かったのですが、今の報告について、質問、意見をいただきたいと思

います。よろしくお願ひします。

小松委員

○ 竹田委員がご欠席なので、その分まで色々質問したいと思います。

資料6-1の裏なんですけど、点線枠で囲われました8番の米印に公表とございます。評価結果の公表は、ここ数年、議論してきたところではありますが、括弧内に例があるのですが、例えば事業所内での掲示というものが例として挙げられていますが、事業所内のどこかに貼っておけば、ホームページに載せるとか、配るとか、そういうことを全然しなくても公表したことになるということによろしいのでしょうか。

事務局

○ 事業所内に掲示しまして、相談者が目にできる状態についても公表と考えてございます。

小松委員

○ 事業所内のどこに掲示するかによりますよね、相談者に対するということであれば。

利用者さんとか職員しか見ないようなところに掲示しているのと、一般の窓口にあたるようなところに、例えば道庁で言えば、毎日会館のところに掲示場がありますよね、あんな感じで世間に見せているのと、実質的な趣旨が違ってきてしまうのではないのでしょうか。

事務局

○ 利用者の方が目にできるところへの掲示でないと、公表ということにならないと思いますので、例えば相談室ですとか入口ですとか、そういったところへの掲示を想定しております。

小松委員

○ 世間一般というよりも、利用者さんに向けてという趣旨ということによろしいですね。

事務局

○ 利用希望の方が目にできるのであれば、公表と考えております。

小松委員

○ 分かりました。ちょっとここは検討いただければと思いました。

もう一点だけよろしいでしょうか。

お弁当の話なのですが、資料9ですね、3の販売先が保健福祉部の職員さんに限られているようなのですが、これは、生産力のキャパということでしょうか、それとも、事前予約をとるのにあまり手を広げると現実的ではないからということなのでしょうか。

事務局

○ お弁当の庁内販売につきましては、庁内に入っているコンビニ、食堂など、道に対して使用料を払っている事業者さんへの配慮から、事前予約制にしています。

保健福祉部に限定しているのは、事業者さんのキャパということがあります。20食以上作れるということの一つの目安としておりますが、授産弁当の販売は、事業所の中

にいる利用者さんにとっては、お弁当の製造訓練、外に出る利用者さんにとっては、支援員さんと一緒にお弁当を注文した職員の席まで届けていただき、そこでお金の受け渡しまでするというような販売訓練を兼ねていることから、20食が限度になると考えています。ただし、可能ですという事業所に対しては、会議等で20食を超えて申し込んだこともございます。

小松委員

○ ありがとうございます。

松川会長

○ 資料6-1の公表に関してですけれど、「利用希望者や関係支援機関等が知りうる状態におくこと」とされていますが、これまでも委員会で随分議論してきたところで、今回、こういう形で公表しているかどうかを確認することは、一つ前進だろうと思います。

その中で、例示として、事業所内での掲示とはどういうことかということが小松さんの質問だったのですけれど、目的からすると、事業所内での掲示だけということになると、そこに行かないと分からないという状況になると思うんですね。

もちろん事業所内に掲示するというのも、ひとつの形としてはあるのだけれども、併せてホームページ上とかでも公表して、かつ事業所内でも掲示というふうにしておかないと、最初の目的のところ十分に果たせないのではないかとというのが小松さんのご意見だったのかなと思いましたので、この点は検討いただければと思います。

事務局

○ 表現方法を工夫したいと思います。

松川会長

○ 表現の仕方だと思しますので、よろしくをお願いします。

中田委員

○ 札幌市障がい福祉課の中田でございます。

勉強のために教えていただきたいのですが、資料1-1の2ページ目の3(3)のところです。授産製品を売るための方策ということだと思のですが、実績のところ、10月に商品開発に関する研修会があって、2月に専門家を派遣しているというところがあるのですけれど、中身を教えていただければと思います。

どんな方が講師となっているのかとか、専門家はどのような方で、それが、どういう形で実績に結びついているのかということをお教えいただければと思います。

事務局

○ 10月につきましては、中小企業診断士の方をコーディネーターとして、商品開発に関する研修会を実施しています。人気商品を作り出す研修会としまして、インターネットで食品を販売している民間企業とコラボして、パッケージですとか品質改善ですとか、そのような研修を行っております。また、マッチングに関しましては、中小企業診断士の方に入っていて、商談のような形を含めた研修を行っております。

2月の専門家の派遣につきましては、道内の事業所から要望がございまして、今まで商品開発だけでしたが、ターゲットの調査、売り場のレイアウト、パッケージなどを一

体的に変えて、売れる商品を作っています。食品だったのですが、味の改良の他、ネーミングやパッケージなどを変えた結果、大口の受注に繋がっています。

中田委員

○ 専門家とは、どなたでしょうか。

事務局

○ 北海道社会福祉協議会にコーディネーターとして設置されている中小企業診断士の方です。

中田委員

○ 10月と同じ方ですか。

事務局

○ そうです。1名配置されておりまして、基本的には、コーディネートはその方が行っています。

中田委員

○ ありがとうございます。

4 審議

(1) 新たな就労支援推進計画の策定について

松川会長

○ それでは、他にあれば、後で出していただければと思います。
次の議題に進みます。次第4の審議事項「新たな就労支援推進計画の策定」について、事務局から説明をお願いいたします。

事務局

○ 「新たな就労支援推進計画の策定」について、説明させていただきます。
最初に、障がい者保健福祉課が今年度行う計画策定の全体の流れを説明した後、就労支援に関する部分について、ご説明いたします。

○ 資料11-1をご覧ください。

1の「平成29年度に策定や見直しが必要な計画及び策定等の考え方」についてですが、障がい者保健福祉課では、障害者基本法に基づき、障がい者施策の基本的な方向と主要な施策を示している「北海道障がい者基本計画」、障害者総合支援法に基づき、広域的な見地から障がい福祉サービスの提供体制の確保その他障害者総合支援法に基づく業務の円滑な実施について示している「北海道障がい福祉計画」、北海道障がい者条例に基づき、障がいのある方の就労支援に関する施策の実施について示している「北海道障がい者就労支援推進計画」を策定しています。

これら3つの計画については、平成29年度に見直しと策定を行うこととしており、また、児童福祉法の改正により、新たに「障がい児福祉計画」を策定することとなりました。

本日配付しております、薄紅色の冊子が「北海道障がい福祉計画」、黒い背表紙の冊子が「障がい者就労支援推進計画」になります。

- 資料 11-1 に戻っていただいて、1つ目の「第2期北海道障がい者基本計画」は、平成25年度から34年度までの10年間を計画年としておりますが、国の障害者基本計画は、25年度から29年度までの5年間であるため、現在、30年度から34年度の新計画の策定作業を行っており、その内容を踏まえて、道の基本計画についても、中間見直しを行うこととしております。

2つ目の「第4期北海道障がい福祉計画」は、平成27年度から29年度までの3年間を計画年としており、3月31日に国から「障害福祉計画の基本的な指針」が告示されましたので、この指針の趣旨に基づき、総括的な審議、決定等は北海道障がい者施策推進審議会において、具体的な分野別の議論、計画素案の策定は、既存又は新規の部会等において行います。

3つ目の「第3期障がい者就労支援推進計画」は、本日お集まりの障がい者就労支援推進委員会の審議を経て策定したのですが、平成27年度から29年度までの3年間を計画年としており、次期計画につきましては、障がい者施策の一体的な推進を図るため、個別計画は廃止し、「障がい福祉計画」と一体となった計画として策定する考えです。

4つ目の「障がい児福祉計画」は、平成28年の児童福祉法の改正により策定が義務化されたものです。このため、障がい者施策との一体的推進を図るため、同じく「障がい福祉計画」と一体となった計画として策定する考えです。

- 表の下に図に示しているとおり、「第2期北海道障がい者基本計画」は、中間見直しを行い、「第2期北海道障がい者基本計画（改訂版）」に、「第4期北海道障がい福祉計画」と「第3期障がい者就労支援推進計画」は、「第5期北海道障がい福祉計画」に統合し、「第4期障がい者就労支援推進計画」と「第1期障がい児福祉計画」を位置づけた計画とします。

- 次のページに進みまして、2の「検討組織」ですが、先ほど申し上げたとおり、計画の総括審議組織を北海道障がい者施策推進審議会とし、分野別検討組織として、記載の組織を部会として位置付けることとしています。

なお、本委員会につきましては、就労支援部会に位置づけさせていただきたいと考えています。

- 資料 11-2 をご覧ください。

各部会ごとの主な検討事項を整理しています。

上から3番目が就労支援部会になりますが、就労支援施策の充実・強化に関する内容について、ご審議いただくものです。

- 次に、資料 11-3 をご覧ください。

この資料は、第5期障がい福祉計画の骨格案で、現行の第4期計画と、国の指針を踏まえた第5期計画の対比となります。

第5期計画につきましては、第4期計画を踏襲した内容としたいと考えています。また、成果目標の設定につきましては、国の指針を踏まえて設定する予定です。

本資料における就労支援施策に関する部分につきましては、まず、1ページ目の第4に「計画推進のための具体的な取組」という項目がありますが、次のページの「8 就労支援施策の充実・強化」が該当します。

次に、2ページ目の第5に「平成32年度の成果目標」という項目がありますが、3ページ目の「4 福祉施設から一般就労への移行目標」が該当します。

○ 次に、資料11-4をご覧ください。

計画の「第5成果目標」と「第6サービス量の見込みと基盤整備」における、現行の第4期計画と、国の指針を踏まえた第5期計画の対比となります。

就労支援施策に関する目標につきましては、1ページ目の一番下「福祉施設から一般就労への移行」と2ページ目の一番上「その他就労関連目標」が該当します。

1ページ目の「福祉施設から一般就労への移行」につきましては、「福祉施設から一般就労への移行者数」、「就労移行支援事業所の利用者数」、「就労移行実績3割以上の就労移行支援事業所の割合」については、現計画から引き続き設定することし、「就労定着支援開始から1年後の職場定着率」は、新たに設定する目標とされています。

2ページ目の「その他の就労関連目標」につきましては、「平均工賃月額」は引き続き設定することとし、「公共職業安定所チーム支援者数」、「障がいのある人の態様に応じた多様な委託訓練事業の受講者数」、「障害者トライアル雇用事業の利用者数」、「職場適応援助者による支援利用者数」、「障害者就業・生活支援センター事業の支援者数」は廃止し、「障がい者に対する職業訓練の受講者数」、「福祉施設から公共職業安定所への誘導」、「福祉施設から障害者就業・生活支援センター事業への誘導」、「公共職業安定所における福祉施設利用者の支援」は、新たに設定する目標とされています。

なお、この「その他の就労関係目標」の目標値の設定につきましては、北海道労働局や、道の労働担当部局、北海道教育庁などで構成する北海道障害者雇用支援合同会議でも検討させていただきたいと考えております。

○ 次に、資料11-5をご覧ください。

国から示された計画作成にあたっての「基本的な指針」の就労支援関係部分を抜粋したものです。

4ページをご覧ください。4ページ目から6ページ目にかけて、目標値設定に関する考え方が記載されています。

目標値の設定は、この考え方に基づいて設定することになりますが、必要なデータにつきましては調査しますので、次回以降の委員会において、調査結果を基に、ご審議いただきたいと思います。

○ 次に、資料11-6をご覧ください。

次期北海道障がい福祉計画の「基本的な考え方」のたたき台になります。

まず、1の「計画策定の目的等」についてです。

(1)「計画の目的」ですが、障害者総合支援法では、地域における共生社会の実現に向けて、障がい福祉サービスの充実など、障がいのある人の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための施策を講ずることとされています。

また、平成28年5月に障害者総合支援法及び児童福祉法の一部改正が行われ、就労支援の充実等が図られたところです。

道においては、各市町村を通ずる広域的な見地から、障がい福祉サービス等の提供体制の確保など業務の円滑な実施に関する計画を定めることとします。

なお、第4期障がい者就労支援推進計画及び第1期障がい児福祉計画については、本計画へ統合することにより、乳幼児期、学齢期、就労期、老齢期といったライフサイクル全体を通じ、障がいのある方に対し一貫した支援の推進を図ることとしています。

(2)の「計画期間及び内容」についてですが、計画は、3年を1期として作成し3年ごとに見直すこととされており、第5期計画は、平成30年度から平成32年度までの3年間を計画期間として作成するものであり、第4期計画の実施状況や地域におけるニーズ等を踏まえ、3年間のサービス量の見込み等について定めるものとしています。

- 次のページに進みまして、「2計画の位置付け」ですが、この計画は、北海道総合計画の障がい施策分野における個別計画で、障害者基本法に基づき策定している北海道障がい者基本計画の実施計画として位置付けることとしています。

他計画との関係を記載した表を載せておりますので、後ほどご覧ください。

- 次に、3ページ目の「3計画の策定体制等」ですが、計画の策定については、北海道障がい者施策推進審議会や北海道障がい者就労支援推進委員会などにおいて協議を行うとともに、市町村との意見交換や、道民の皆様の意見を計画に反映させるため、道内各地域でタウンミーティングの開催や、パブリックコメントを実施することとしています。

- 次に、「4計画策定のポイント」ですが、計画は、国の基本指針に則して策定することとされており、本年3月に国から示された基本指針は、乳幼児から学齢期、さらには卒業後の就労に至る成人期までの生活環境が変化する節目においても、切れ目の無い支援体制の構築が求められており、障がいのある子どもへの支援や就労支援を含め一体的な推進を図るため、第4期障がい者就労支援推進計画及び第1期障がい児福祉計画を包含し一体的に策定することとしています。

なお、成果目標については、国の基本指針及び第4期計画の実績等を踏まえた上で設定することとしています。

- 続きまして、5ページをご覧ください。

「5計画推進のための基本的事項」の(1)「目指す方向」ですが、道では、第4期計画において、就労の場の整備のほか、北海道障がい者条例に基づく施策の推進などに努めてきたところですが、第5期計画においては、これらのほか、就労定着に向けた支援などを進め、障がいのある子どもや障がいのある人が、家族と安心して暮らすことができる地域づくりを推進することとしています。

次に、(2)「計画推進のための基本的な考え方」ですが、12の項目を基本としており、就労支援関係は、①と⑨が該当しています。

①の「北海道障がい者条例の施策の推進」については、障がいがあっても安心して地域で暮らすことができる社会づくりを目指し、障がいのある人の権利擁護の推進と暮らしやすい地域づくりや就労支援を推進するため、各種施策の取組を進めることとしています。

次のページに進みまして、⑨の「就労支援施策の充実・強化」については、障が

いがあっても、いきいきと働くことができるよう、社会全体で応援する体制づくりを進めながら、就労機会の拡大や定着支援、さらに工賃水準の向上に向けた取組を推進することとしています。

また、次のページの⑫の「計画の推進管理」としまして、成果目標の達成状況や市町村計画の進捗状況などを定期的に把握するとともに、その分析、評価を踏まえ課題等がある場合は、計画の見直しなど必要な措置を行うこととしています。

○ 次に、資料 11-7 をご覧ください。

この資料は、ただいま説明しました「第 5 期北海道障がい福祉計画の基本的な考え方」のたたき台と「第 4 期北海道障がい福祉計画の基本的な考え方」の新旧対照表になりますので、後ほどご覧ください。

○ 最後に、資料 11-8 をご覧ください。

計画策定スケジュールになります。

上に障がい者就労支援推進委員会、障害者雇用支援合同会議、北海道障がい者施策推進審議会、その他と記載していますが、それぞれの開催予定と内容を記載しています。

まず、5月26日に第1回審議会を開催し、策定内容の説明を行いました。

次に、7月10日、本日の委員会になります。

次に、20日に障害者雇用支援合同会議において、関係機関に計画の目標値を照会します。

8月に入りまして、2日に、第2回の審議会を開催し、基本的な考え方を協議していただきます。

次に、8月28日から9月8日の間に、第2回目の委員会を開催し、計画内容と目標値について、ご検討いただきたいと考えています。

次に、9月16日から24日の間に、全道9カ所でタウンミーティングを開催し、道民の皆様のご意見を伺います。

10月に入りまして、9日から13日の間に、第3回目の委員会を開催し、計画の素案を協議していただきたいと考えています。

その後、17日に、本委員会の協議結果等を踏まえ、第3回審議会において素案の協議を行います。

12月には、パブリックコメントを実施し、素案に対する意見を公募した後、1月中旬から2月上旬に第4回審議会を開催し、計画案を協議していただき、3月に計画を策定していきたいというスケジュール案になります。

なお、道議会におきましても、各要所の時点において報告し、ご議論をいただくこととしております。

以上で、資料の説明を終わります。

松川会長

○ 新たな計画の策定について、説明をいただきました。

計画の策定作業について、この進め方でよろしいかということをお委員会として了承するということが必要になりますので、今の説明について、不明な点とか要望があれば、出していただきたいと思っております。

小松委員

- 資料11-1のところ、上から2つ目の枠のところ、厚労省から3月31日に計画策定指針の告示が来ていると書いてありますが、これが資料11-5を指しているのでしょうか。

事務局

- そのとおりです。

小松委員

- 今まで就労支援の方は、道が自治体として独自に作っていたものなんですよ。道の場合は、障がい者条例も全国的にも先行して作っていますし、今お聞きした範囲ですと、障がい福祉計画は国の計画の下で作るようにも聞こえたのですが、就労支援の場合、自治体の政策としての自主性が制約されることはでてくるのでしょうか。

それに加えて、目標値が色々、項目が変わってますよね。資料11-4の2ページですが、第5期計画になるときに目標値の取り方が変わっていて、連続性がないと思うのですが、これは多分、資料11-5の厚労省から出ている資料の各項目に対応しているものだと思うのですが、政策の立て方とか、過去からの連続性、成果の計り方が途切れてしまうことはないのでしょうか。

以上、2点でございます。

事務局

- まず、資料11-1についてですが、第4期北海道障がい福祉計画と第3期障がい者就労支援推進計画を統合いたしまして、一つの計画をそれぞれに位置付けていくこととしています。また、障がい児の福祉計画も一体となった計画として策定しようと考えているところでございます。内容につきましては、国の指針もあるのですが、道としての取組も載せていけるのではないかと考えているところでございます。

次に、指標についてでございますが、国から一定の指標が示されているのですけれど、数値の連続性については、例えば、これまでのもので今後の施策の進捗管理のために必要なものにつきましては、引き続き統計として整理しておくことも可能ですので、施策が途切れることのないようにしていきたいと考えているところでございます。

小松委員

- 前半の方で確認なのですが、国の指針は出ても、計画自体は自治体として主体的に策定できるということよろしいのですか。

事務局

- あくまでも兼ねるという意味合いでございますので、就労支援推進計画としても位置付けをしてやっていくということで、北海道としての計画を作っていくということでございます。

小松委員

- ありがとうございます。

高谷委員

- 基本的な考え方は分かったのですけれど、一般就労への移行者数というのが、28年度の1.5倍以上と書かれていたんですね。一般就労への移行者数の見込みは、今、道では、就労継続支援B型からA型に移行しても移行したと福祉サービス事業者は報告をあげているかと思うんです。一般就労というのは、一般企業だけを指しているのか、就労継続支援B型からA型へ移行した者の数も入っての1.5倍なのか、教えていただければと思います。

事務局

- こちらの数字につきましては、道が毎年、福祉施設を対象に一般企業への移行者数を調査して、とりまとめているものでございますので、A型事業所へ行かれた方は入ってこない、一般企業に行かれた方のみということになります。

高谷委員

- ありがとうございます。

障がい福祉計画の策定についてというところで今回文面に載っていないところなんですけれど、質問させていただいてよろしいでしょうか。

私は、就業・生活支援センターに勤めております。就業・生活支援センターの今回の計画については、「福祉施設から障害者就業・生活支援センター事業への誘導」と就労関連目標に設定されているのは理解いたしました。

障害者就業・生活支援センターは、道内に11センターが設置されているところなんですけど、国では各福祉圏域に一つ設置するということが目標になっていたかと思います。道内には、福祉圏域が札幌市の圏域を含めて25圏域あったかと思うのですが、北海道は広いので人口比率からいうと、多分、今設置されている11センターが人口30万人位を目安に1センターを設置をしているかなと理解しているのですが、広域であることと、一件の支援に行くのに車で3時間、遠いところだと4時間近くかけて移動して支援をしている実態があるんです。

道としては11センターで就業・生活支援センターの設置は完了したとなっているのか、各福祉圏域なのかというところで、私達、就業・生活支援センターは11センターの人員配置で、圏域をカバーしているんです。人も付いていない中、カバーをしているということもあるので、就業・生活支援センターの設置についての質問をしたいと思います。よろしく願いいたします。

事務局

- 就業・生活支援センターにつきましては、本州のセンターと比べまして、大変広い所管区域をもっているということは、承知しているところでございます。今回の計画の策定の中で検討していきたいと考えております。11で全てが終わったとは考えていないのですが、色々現実の問題がございますので、現時点では、この程度しかお話しできない状況でございます。

松川会長

- 広域性の課題は、北海道に関しては随分言われてきておりますので、そういう課題を道としても認識しているかということと、ちょっと歯切れが悪かったかと思うんですけれど、その課題は、この計画の中で検討していく必要性はあると思いますので、よろしく願いしたいと思います。

道としての就労支援をどういうふうに推進していくかということをしかりと考えた計画を策定する必要があるということは、小松委員のご意見のとおりだと思いますので、これまでの実績を踏まえて、どう目標をたてていくのかということをしかり検討していければと思います。

山口委員

- 二点、要望なんですけれど、一点目は、資料11-3の計画の骨格を拝見させていただいたのですが、高校・大学の新卒者向けの指標とかそういったものがあまりなかったの、そういった部分が、何か具体的な指標があったら良いのではないかと、もう一つは、一般就労で働いている障がい者の方の大半は、恐らく非正規だと思うのですが、非正規の障がい者雇用で働いている労働者の方が正規雇用に移るというキャリアアップみたいな、そういった指標を数値として挙げていただくと、障がい者の方の生活の向上にも繋がるのではないかと思います。

松川会長

- 要望ということかと思いますが、事務局の方、よろしいでしょうか。

事務局

- 一つ目の新卒者につきましては、関係部局と調整をさせていただきたいと思えます。二つ目の非正規から正規につきましては、統計資料があるかどうかも含めて検討させていただきたいと思えます。

山口委員

- ありがとうございます。

小銭委員

- 第5期障がい福祉計画ということで、一元化というところを強調されていましたが、障がい特性ごとに様々な支援の仕組みとか、スタッフの専門性だとかが必要なところで、目標値とか、数値の調査にしても、一元化ということで見えなくなっていく障がい特性の部分がちょっと気になっていて、その辺に対する様々なサポートの体制が、今、ナカポツの事業のあり方とかマンパワーということにも関わってくるので、一元化ということに惑わされていくと、大まかに障がいの方を捉えるというふうになって、細かな支援に持って行きづらくなるのではないかなというところがあります。

就労では、様々な障がい特性に応じたきめ細かな、そういうところも、もっとしていかないと、例えば精神障がい者に対する雇用についても、雇用率が上がって、事業所の採用が増えてきているんですけど、実際に事業所で精神疾患を持っている方々の年単位の継続だとかということになるのかということも含めて、また、今、言われたように、採用されたけど非正規的な、福利厚生的な部分では不安定であるというようなところもあるので、一元化というところで良いように見えるのだけれども、当事者のサイドとか関係者からすると、本当にそういう計画でいいのだろうかということも、道としては、きめ細かく見ていただいた方が、また、こういう色々な会でも、様々な当事者の方々が、現実の体験や仲間の人達の声を代表して来ていると思うので、そういうところを吸い上げるようにしていかないのではないかと感じました。

○ 松川会長

大変大事なご指摘だと思います。第5期北海道障がい福祉計画、括弧、第4期障がい者就労支援推進計画、第1期障がい児福祉計画というふうにあるわけですが、中身が詰まってしまうとか、きめ細かさがなくなるということは避けていくということは、大事なことだと思います。

また、計画内容とか目標値については、第2回の委員会で検討することになりますので、そこでしっかりと委員会としても見ていきたいと思います。

今日は、仕組みが変わったということで、心配するところもあるんですけど、この計画の策定の仕方、基本的な考え方ということについて、委員会として了承できるかというところですが、よろしいでしょうか。

(異議なし)

- はい。ありがとうございます。8月の第2回のところで、繰り返しますけれど、確認をしていきたいと思います。

(2) 障がい者就労支援企業認証制度における認証基準の見直しについて

松川会長

- それでは、審議事項の二つ目です。「障がい者就労支援企業認証制度における認証基準の見直し」について、事務局からお願いいたします。

事務局

- それでは、私から資料12について、説明させていただきます。座って説明いたします。

資料12の「障がい者就労支援企業認証制度における認証基準の見直しについて(事務局案)」をご覧ください。

認証基準の見直しにつきましては、前回、前々回の二度に渡り、ご審議いただいているところでございます。

これまでのご議論で、A型事業所と特例子会社につきましては、それぞれ別な基準をもって、配点することが公平性の観点からも好ましいということで、ご一致いただいたと考えているところでございます。

- このうち、A型事業所につきましては、障がいのある方を雇用して就労の機会を提供するとともに、その知識及び能力の向上を図ることを目的としていることから、必然的に障がい者雇用率が高くなることとなるため、これまでの雇用率の基準に変えまして、重度の障がいのある方の雇用割合を基準とさせていただくことで、前回、概ねの合意をいただいていると考えております。

なお、基準値につきましては、見直しを行っております。

- 次に、前回、継続審議となっておりました特例子会社についてですが、こちらにつきましては、事務局案といたしまして、特例子会社の制度上、単独での雇用率が高くなる傾向にありますことから、一般企業とは別の障がい者雇用率について適用

されるよう改正したいと考えているところでございます。

新たな基準の考え方ですが、2ページをお開きください。

特例子会社のみ障がい者雇用率については、公表されていないこともありまして、基準の設定につきましては、現在申請いただいている4者を参考といたしまして60%から20%刻みとし、事務局案としたところでございます。

以上でございます。

松川会長

○ 事務局案の説明について、ご意見をお願いしたいと思います。

松川会長

○ 大前委員いかがでしょうか。

大前委員

○ 今、説明がありましたとおり、特例子会社自体の雇用率が外に出ていない中で、新たな基準作りということで、色々ご苦労していただきました。

結果的に60%からの20%刻みというような形で、非常にシンプルな形の基準で、なおかつ現行の会社にとって、若干マイナスの会社もありますけれど、概ね、大きな影響ではないのかなということと、経過措置も次回更新時からということで組まれていますので、適切な基準になったのではというのが、私自身の印象です。事務局のご苦労ありがとうございました。

松川会長

○ 他に質問、ご意見ございませんでしょうか。

特になければ、今回、事務局として作成した案を承認するというので、よろしいでしょうか。

(異議なし)

松川会長

○ はい。ありがとうございます。

この基準を適用していくということにしたいと思います。

5 その他

松川会長

○ それでは、最後に次第の5「その他」でございますけれど、委員の皆様から何かございますでしょうか。

小松委員

○ 山口委員の意見の中で、一般就労でも非正規の方が多いとか、賃金水準でも、多分、最低賃金ギリギリである方が多いと思うんですね。

それで少し思ったのですが、報道によれば、経済部の方で働き方改革のプランを作ることが言われております。議会の方でも働き方改革について当たりまく

っている状況と聞いております。

保健福祉部としては、障がい者の働き方とか、あれは経済部だけではなく、道庁全体としての計画ということになると思うのですが、そういうものに位置付けていくという考え方はないのでしょうか。

事務局

○ 働き方改革につきましては、日本全体で取り組んでいくということでございますので、具体的にイメージしているものはないのですが、障がいのある方の一般就労についても、考えていかなければならないと考えているところでございます。

小松委員

○ 経済部で作っている計画の中に障がい者の部分を項目として入れてもらうということは、今のところ進んではないということですね。

事務局

○ 具体的なものにはなっておりません。

小松委員

○ 分かりました。ありがとうございます。

本間委員

○ 皆さんの机の上に資料をお渡しさせていただいておりますので、若干、お話をさせていただければと思います。

職業対策課の本間と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

皆さんも報道でご存じだと思いますけれど、障がい者の法定雇用率が来年の4月から引き上げになることが、先般、確定しました。

当面は0.2%上げて、最終的には、平成33年4月までに更に0.1%引き上げて、0.3%の引き上げになる予定となっております。

この率が変わることによりまして、この表側に書いてあります、対象となる事業主の範囲が今までと変わってくるところです。今までは50人以上の企業について1人雇用しなければならないところが、来年の4月からは、従業員45人以上雇われているところにおいて、1人以上必要になってくるというところがございます。

私どもとしましては、早めに周知をしていきたいと思っております、ホームページ、それから、リーフレットを各企業さんに配付する予定でございます。

是非皆さんもご承知いただきながら、何かの機会に周知していただければありがたいと思っております。

裏面を見ていただきたいのですが、先ほど、働き方改革という話が出ましたけれど、私どもも働き方改革に力を入れておりまして、その一環としまして、今年、「精神・発達障害者しごとサポーター」というものを全国で2万人養成していくという計画をしております。

中身としましては、企業内で就業している精神障がい者の方や発達障がいの方がより就労しやすいようにということで、企業の中にサポーターを作っていくというふうなことであるのですが、北海道の割り当てとしては、今年度は500人ということできております。

9月に障がい者の雇用促進月間がございますので、その時点から養成講座を開くということで、当面、ポールスターを使いまして、9月13日に300人規模の研修会を開く予定にしております。これは、周知文、リーフレットを作成しますので、皆さんのところにもまわるかと思えますけれど、是非、こちらも参加していただきたいと思っております。

札幌の他に、全道で5地域、函館、旭川、北見、釧路、稚内でも、人数は減りませんが、開催の予定をしております。

是非、こちらにも人を集めて、少なくとも北海道500人を今年度中に養成したいと思っておりますので、ご協力の程、よろしくお願いいたします。

毎年やっているフェアにつきましても、10月にきたえーで開催の予定ですので、既にホームページに掲載していると思えますので、参考にしていただきたいと思えます。その際、お手伝いをお願いするケースも出てくると思えますけれど、是非、よろしくお願いいたします。

私からは以上でございます。

松川会長

○ 情報ありがとうございます。

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の企業に対する周知やPRは、どういう形で行われるのでしょうか。

本間委員

○ 経済団体及び社会保険労務士さんとかを含めて、企業さんに伝えていただくというところ、先ほど言ったとおり、北海道労働局のホームページに掲載する予定ですし、プレスリリースもする予定ですので、その中で全道的に周知をしていきたいと。あと、ハローワークが中心になっていただいて、各地域にも周知を徹底していただくということになります。

本来ですと、各市町村ごとにやればいいのですが、なかなか人員の配置も難しく、今年度は6地域、札幌が最大になりますけれど、人数的に足りないようであれば、私どもの職員なりが要請のある地域に直接出向いて、研修を開くということも考えているところでございます。

松川会長

○ ありがとうございます。

事務局から何かございますでしょうか。

事務局

○ 本日は、多数のご意見をいただきまして、ありがとうございました。

次回の委員会につきましては、後日、日程調整を行い、改めてご案内させていただきますので、よろしくお願いいたします。

事務局からは以上でございます。

松川会長

○ 以上で終了にしたいと思えますが、よろしいでしょうか。

それでは、平成29年度第1回北海道障がい者就労支援推進委員会を終了いたします。どうもありがとうございました。

6 閉会（19：55）

<出席委員>

【北海道障がい者就労支援推進委員会委員】

会長	松川 敏道	札幌学院大学人文学部 准教授
副会長	梶 晴美	北翔大学生涯スポーツ学部 教授
	石山 貴博	特定非営利活動法人精神障害者回復者クラブすみれ会 副理事長
	山田 京美	社会福祉法人栗山ゆりの会 ハロー－E N J O Y 札幌Ⅱ
	小銭 寿子	名寄市立大学保健福祉学部 社会福祉学科長・教授
	高谷 さふみ	くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センターぷれん センター長
	安宅 順子	一般社団法人北海道商工会議所連合会 総務担当部長
	大前 雅嗣	株式会社ほくでんアソシエ 代表取締役社長
	小松 康晴	一般社団法人中小企業診断協会北海道 理事
	早坂 文雄	一般社団法人北海道障がい者職親連合会 理事
	中田 光太郎	札幌市保健福祉局障がい保健福祉部障がい福祉課 企画調整担当課長
	本間 信弘	厚生労働省北海道労働局職業安定部 職業対策課長
	山口 隆寿	N T T クラリティ株式会社 北海道サービス運営部