

平成29年度第2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9月5日（火）15:00～16:45

場所：かでの2・7 710会議室

1 開会（15:00）

事務局

- 定刻になりましたので、平成29年度第2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、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、ご多用のところ、ご出席いただきありがとうございます。

時間も限られていることから、各委員のご紹介につきましては、名簿でご確認いただければと存じます。

本日の委員会ですが、委員19名のうち、2分の1以上の11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いたします。

なお、出席者名簿と異なりますが、本日、竹田委員、安宅委員、早坂委員の3名から急遽、欠席になる旨ご連絡いただいておりますので、ご報告いたします。

- 次に、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、資料1-1、1-2、2、3、4-1、4-2、5、6-1、6-2となっております。

資料は揃っておりますでしょうか。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。

- 続いて、本日の委員会の終了時間ですが、17時を予定しております。

それでは、ここからの進行につきましては、松川会長をお願いいたします。

2 報告

(1) 事業報告について

(2) 第3期障がい者就労支援推進計画の数値目標及び工程表について

松川会長

- ご参集いただきありがとうございます。

前回の委員会では、新たな計画策定の進め方について、この委員会で審議をしていただきました。今日は、新たな計画の内容であるとか、数値目標について、審議していただくこととなります。

是非、忌憚のないご意見をいただければと思いますので、よろしく願いいたします。

それでは、次第に沿って進めていきたいと思っております。まず、第2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。よろしくお願いたします。
まず、資料1の自己評価シートの公表状況の開示について、ご報告いたします。
座って説明させていただきます。

- 資料1-1をご覧ください。
裏面の点線で囲んでいるところ「8. 自己評価シートの公表について」の※印の部分になります。
下に参考として前回案を記載していますが、前回の委員会では、この公表方法の例示にございました「事業所内での掲示」について、皆様から「自己評価の内容が事業所に行かないと確認できないため、ホームページでの公表と併せて実施しないと十分な効果が得られない」とのご意見をいただきました。
これを踏まえまして、例示の文言を上※印のとおり修正しております。
読み上げますと、公表とは「事業所が実施した自己評価結果の内容を、例えばホームページに掲載したり、利用希望者等へ配布するなど、利用希望者のみならず、広く一般の方が知りうる状態に置くことをいいます。」としており、前回の案よりも広く周知を図る方法を例示しております。

- 次に、資料1-2をご覧ください。
資料1-1の項目8の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いたします。
今年度の実施分からこのように公表状況を開示して、事業所の公表を促進させることで、利用希望者の事業所選択に役立てたいと考えております。
資料1の報告については、以上です。

- 続きまして、資料2をご覧ください。
本資料は、第3期就労支援推進計画で数値目標を設定した項目について、一般就労に関する調査や関係機関などに照会を行い、目標値に関する達成状況などを整理したものでございます。

- 表の上段をご覧ください。
項目ごとに左から25年度から28年度までの実績、29年度の目標と達成の見込みをまとめております。

- それでは、表の上から順に、説明させていただきます。
「公共職業安定所におけるチーム支援による福祉施設利用者の支援対象者」については、29年度目標が720人とされております。
これは25年度までの実績値の伸び率から算定し、設定された数値ですが、チーム支援件数は増加しているものの、福祉施設利用者のうち、チーム支援の対象者となる障がい者数が横ばいであることから、未達成見込みとしております。

- 次の「障がい者の態様に応じた多様な委託訓練事業の受講者」につきましても、21

年度から25年度の平均値の6割増しを29年度の目標値としており、25人としています。

実績については、25年度が8人、26年度が5人、27年度が2人となっております。29年度の目標達成見込みにつきましては、未達成としております。

29年度の目標達成が困難と思われる理由としましては、法定雇用率の上昇により、訓練を受けずに就職する方が増えたためと考えられます。

○ 次に「障害者トライアル雇用事業の開始者」につきましては、29年度目標値は福祉施設から一般就労移行者数の5割である260人としていますが、28年度に目標を達成しており、29年度においても、同等の実績が見込まれることから、達成予定としております。

○ その下、「職場適応援助者による支援の対象者」につきましては、トライアル雇用と同じく、29年度目標値は福祉施設から一般就労移行者数の5割である260人としていますが、25年度が203人、26年度が112人、27年度が127人となっております。職場適応援助者の人員が増加していないため、28年度及び29年度も同程度で推移すると考えられることから、260人の達成は困難としております。

なお、札幌市が単独事業で、職場適応援助者による支援と同様の支援であるジョブサポーターを実施しておりますが、28年度は64人配置されておりますので、この分を含めると、29年度の目標と同程度の支援が展開されていることとなります。

○ 次に「障害者就業・生活支援センター事業の支援対象者」については、29年度目標値は福祉施設から一般就労移行者数の全員の330人となっており、25年度実績は233人、26年度が210人、27年度が233人となっております。

なお、29年度の目標達成見込みは、28年度実績値の確認後の検討としております。

○ 次に「平均工賃月額」ですが、29年度目標値は18年度実績の2倍の30,610円としており、それに対して、28年度実績は速報値ですが、18,110円となっております。

27年度実績は17,491円であり、全国平均が15,033円、都道府県別では全国9位という状況ですが、各事業所への目標値に対する意識喚起など、働きかけが弱かったことや、支払延べ人数の伸び率に対し工賃支払総額の伸び率が低かったことなどから、未達成の見込みとしております。

○ 裏面にまいりまして、一番上の「工賃向上計画を策定する対象事業所の割合」ですが、29年度目標値は100%となっており、28年度実績は速報値ですが、96%という状況です。

対象となる事業所数は、約770件となっており、指定法人等による工賃向上計画の策定に向けた各種支援を実施しているものの、新規事業所などを含めたすべての事業所での計画策定は困難であると考えており、未達成見込みとしております。

○ 次の「障がい者就労支援企業認証制度登録企業数」につきましては、29年度目標値200社に対して、28年度実績は170社という状況です。

登録によるメリットを享受できる業種が限られている中、新規登録数は着実に増加し

ておりますが、現時点では、29年度の目標達成は厳しいのではないかと考えております。

- 次に「優先調達方針を策定する市町村数」ですが、29年度目標値は障害者優先調達推進法に基づき179、全市町村としているところ、28年度は129市町村という状況です。

未策定市町村に対しては、調達マニュアルや事業所リストの配付を通じて、早期策定を求めています。管内に対象の施設・製品がないことや人員体制の問題等で策定していない市町村があることから、未達成の見込みとしております。

- 次の「年間一般就労者数」につきましては、国の基本指針に基づき、平成24年度の一般就労への移行実績の2倍である1,262人を目標としていますが、26年度から就労者数や就労移行支援事業所数が横ばいの状況で、28年度と29年度も就労者数の大幅な増は見込めないことから、現時点では未達成の見込みとしております。

- 次に「就労移行支援事業の利用者数」についてですが、29年度目標値の2,662人に対して、28年度の実績は1,727人となっています。

就労移行支援事業所は、地域のニーズに合わせて開設されていますが、その後の利用者の減少、法人内での事業統合や他法人への事業移管などにより廃止されることもございまして、26年度以降は、そうした年度内の新規開設と廃止の件数がほぼ同数であった結果、およそ全道200か所で推移しております。

それに伴い、利用者数についてもほぼ横ばいで推移しており、29年度においても急激な増加が見込めないことから、未達成としております。

- 最後に「就労移行率が3割以上の就労移行支援事業所の割合」については、28年度の集計後に検討するとしております。

以上、資料2の第3期障がい者就労支援推進計画の達成状況について、説明を終わります。

- 続きまして、資料3をご覧ください。

この資料は、一番後ろに付けております資料6-2の工程表案のうち、中央にあります。現計画の27年度から29年度までの評価・実績について抜粋したものとなっています。

これまでの実績につきましては、今年度の推進委員会の場でもご報告していることから、この場での説明は省略しますので、後ほどご覧いただければと思います。

なお、30年度から32年度までの取組の方向性・考え方につきましては、後ほど資料6でご説明いたします。

以上で、資料3の説明を終わります。

松川会長

- ありがとうございます。

3点、報告いただきましたけれど、質問、ご意見ございましたら、お願いいたします。

山口委員

- 1点、質問なんですけれど、資料3の「働く障がい者に対する企業・行政の応援」という点ですが、こちらは、北海道でも非常勤の職員を雇用しているとハローワークで以前お見かけしたことがあるのですが、正職員ではないので、最長で5年という契約となっていたように記憶しております。

特に、北海道の外郭団体ですとか、特殊法人系のところで、障がいのある求職者の正規雇用ですとか、無期雇用に対しての取組を今後予定していましたら、教えていただければと思います。

事務局

- 私から答えられる範囲内になってしまいますが、まず、非常勤職員のルールにつきましては、障がいの有無に関わらず適用されるものです。

そのほかに道では、障がいのある方の採用試験を実施しております、これにつきましては、引き続き行われるものと思いますが、任用に関しては人事委員会の所管になりますので、長期的なデータを持っておりませんので、お許しいただければと思います。

山口委員

- ありがとうございます。

北海道の職員については、公務員試験を受けなければならないということは、存じ上げているところなんですけど、非常勤の雇用について、5年という期限がありますと、特に中高年ですと、5年が終わってしまうと、そこから先が何もないという状態になってしまいますので、今後、何かの配慮がいただければと思います。

事務局

- 期間につきましては、障がいのある方について設けているのではなく、また、障がいのある方の道職員採用試験につきましては、通常の雇用という形となっております。

松川会長

- よろしいでしょうか。

何かございましたら、最後に時間をとりたいと思いますので、次の議題に進めたいと思います。

3 審議

(1) 第5期北海道障がい福祉計画（素案）について

松川会長

- 次第3の審議事項、第5期北海道障がい福祉計画の素案について、少し時間が長くなると思いますが、よろしく申し上げます。
それでは、説明を事務局からお願いいたします。

事務局

- 北海道障がい者保健福祉課の山本です。私から、次期北海道障がい福祉計画素案のたたき台について、ご説明いたします。

座って説明いたします。

- 資料4につきましては、資料4-1と4-2を配付しています。
資料4-1につきましては、北海道障がい福祉計画の就労支援関係部分に関する新旧対照表になります。
資料4-2につきましては、就労関係項目の数値状況を取りまとめたものでございます。本資料は、参考として、ご覧いただければと思います。

- それでは、資料についてご説明します。資料4-1をご覧ください。
本資料は、次期計画素案のたたき台として作成した新旧対照表になります。
資料の上に記載していますが、左から「第5期北海道障がい福祉計画（素案）たたき台」、「第4期北海道障がい福祉計画」、「第3期障がい者就労支援推進計画」、「変更箇所の説明」の順で記載しています。
次期計画のたたき台につきましては、「第4期福祉計画」に加え、「第3期就労計画」の実施内容を取り入れています。
また、「第4期福祉計画」と「第3期就労計画」の記載の順番につきましては、「第5期福祉計画」にあわせて、組み替えています。

- 記載内容に入ります。1ページをご覧ください。
「第2・障がい者及びサービス提供体制の現状」の「2・サービス提供体制の現状と評価」です。
1ページの下段「（5）工賃（賃金）の状況」ですが、第4期福祉計画では就労支援推進計画の記載がありますが、障がい福祉計画との統合により、本記載は削除します。
次期計画としましては、2ページに進みまして、「平成28年度における道内の事業所における月額一人当たり平均工賃（賃金）は、何円、このうち、B型事業所では何円となっております。障がいのある人が、生きがいを持ち安心して地域で暮らせるようになるためには、工賃（賃金）向上に向けた更なる取組が求められています。」として、A型事業所とB型事業所を合わせた実績に加え、B型事業所の工賃実績を記載し、工賃の状況を分かりやすくします。
金額につきましては、現在暫定値の状況ですので、別途記載します。

- 次に、工賃と賃金の説明を入れまして、「（6）一般就労への移行状況」になります。
こちら、現在、移行者数を調査しており、数字が入っていない部分がありますが、平成28年度における一般就労への移行者数を記載した後、「法定雇用率が適用される道内の民間企業の障がいのある人の実雇用率は2.06%であり、全国平均を上回っていますが、法定雇用率を達成している企業の割合は51.5%にとどまっており、障がいのある人を一人も雇用していない企業は29.6%となっています。障がいのある人一人ひとりの意欲や障がい特性等に応じて、安心して一般就労に取り組むことができるよう、企業等との連携・協働した就労支援の充実・強化を図っていく必要があります。」として、第4期福祉計画では、道内の有効求人倍率を記載していましたが、次期計画では、北海道労働局発表の法定雇用率関係の記載に変更し、障がいのある方の雇用状況を分かりやすくします。

- 次に3ページに進みまして、「（7）特別支援学校卒業生の進路状況」です。
こちらは、第3期就労計画では記載していませんでしたが、福祉計画では記載し

ており、時点修正します。

- 続いて、4ページをご覧ください。
「第3・計画の推進のための基本的事項」になります。
- まず「計画の体系」ですが、「推進項目」の「就労支援施策の充実強化」に係る「推進施策」につきましては、柱立ては、福祉計画及び就労計画とも、四つの柱は変わりません。
その柱につきまして、①の「道民、企業、行政等の応援体制づくり」は、「道民、企業、行政等が一体となった応援体制づくり」として、「一体となった」を加えます。
また、国の障害者基本計画に準じて、「多様な就労の場の確保」を「多様な就労の機会の確保」とするほか、掲載の順番について、②の「福祉的就労の底上げ」を4番目とします。
- 次が、「1・平成32年度に向けて目指す方向」です。
こちらは、ほかの部会で検討する部分を含めた全体的な記載であり、計画の構成を分かりやすくするため参考として載せているものですので、たたき台では省略としています。
- 次が、「2・第5期障がい福祉計画推進の基本方針」になります。
「(5) 就労支援の充実」として、「障がいのある人の就労の推進は、働いて得る収入の向上による経済的自立の追求とともに、地域に暮らす障がいのある人の就労を通じた自己実現と社会参加の促進をめざすものです。障がいがあっても、いきいきと働くことのできる地域社会の実現に向けて、障がいの程度や種別、年齢などに関わらず、希望する地域において、本人の意欲や障がい特性等に応じた多様な働き方が可能となるよう、社会全体で応援する体制づくりを図りながら、企業等との連携・協働を重視し、障がいのある人の就労機会の拡大や定着支援、さらに工賃（賃金）水準の向上に向けた取組を推進します。取組の推進にあたっては、北海道障がい者就労支援推進委員会の意見を聴いて取組を推進していきます。」として、第3期就労計画にあわせて、詳細に記載するとともに、定着支援の取組を追加します。
また、5ページの右側の就労計画では、推進施策の四つの項目ごとに方針を記載していますが、こちらは、次のページ以降と重複していますので、福祉計画では記載しません。
- 7ページをご覧ください。
「第4・計画推進のための具体的な取組」になります。
- 「1・北海道障がい者条例の施策の推進」ですが、就労支援は、北海道障がい者条例の主な施策の一つとして、取組を進めます。
- 「推進施策」については、「北海道障がい者条例の主な施策（3つの柱）の推進」として、「北海道障がい者就労支援推進委員会を活用し、障がいのある人の就労支援の充実に努めます。また、障がいのある人に対する支援はもとより、働く障

がい者を支援する企業の取組のPR（認証制度）や指定法人を中心とした企業や事業所等の多様な就労支援のためのネットワークづくりなどを進めます。」として、条例に基づく取組を進めることとしています。

- 続いて、8ページをご覧ください。

「8・就労支援施策の充実・強化」として、先ほど申し上げた推進施策の四つの柱について、「推進の視点」と「推進施策」を記載しています。

- まず、柱の一つ目「（1）道民、企業、行政等が一体となった応援体制づくり」です。

「推進の視点」は、「障がいのある人がいきいきと働くことのできる地域社会の実現のためには、地域の方々、障害福祉サービス事業所、企業、行政等すべての道民が、障がいや障がいのある人が働くことについて理解を深め、地域社会全体で応援する体制づくりが必要です。」、次に「福祉的就労における工賃向上や授産事業の安定的な運営に向けて、民間ノウハウを積極的に活用し、就労支援のための総合的なサポート体制の充実が必要です。」として、第4期福祉計画と変更なく、第3期就労計画をまとめた形となります。

- 次に「推進施策」ですが、黒丸の項目の「働く障がい者に対する道民の応援」などについては、現行の福祉計画及び就労計画から変更ありません。

なお、「一般就労の推進」などほかの柱にも黒丸の項目がありますが、すべて現行の福祉計画及び就労計画と同じものです。

- 項目の一つ目「働く障がい者に対する道民の応援」です。

「障がいのある人の就労に関する理解を促進するため、道民一人ひとりに様々な広報媒体を活用し、情報提供を行うとともに市町村における広報などの取組を進めます。また、こうした取組により、道民による授産事業所（就労継続支援事業所や生産活動を行う地域活動支援センター等）や障がいのある人を雇用している企業等からの購買など応援の取組を促進します。」として、授産事業所の定義に関する説明を加えました。

- 続いて、9ページ中段、項目の二つ目「働く障がい者に対する企業・行政の応援」です。

「企業認証制度及びアクションにより、障がいのある人の雇用や優先発注など、企業と連携した就労支援の取組を推進するとともに、その内容を広く道民にPRします。」として、第4期福祉計画から変更ありません。

- 次が、「認証制度については、必要に応じて評価基準の見直しを行うとともに、優遇措置として導入した道の低利融資や入札等での配慮について、より効果的な制度となるよう検討を行いながら、制度の普及・拡大を図ります。」として、評価基準の見直しを引き続き行うこととします。

- 次が、「授産製品の販路拡大を図るため、民間企業と連携・協働した取組を推進します。」として、「協働事業」から「連携・協働した取組」に変え、幅広く取組を進めてまいります。

- 次が、「障がいのある人の就労支援に関する各種施策や雇用に関する取組事例を情報提供するとともに、市町村にも情報提供を働きかけ、障がいのある人の雇用や就労についての理解を促進します。」として、第4期福祉計画から表現を変え、企業や道民に対する情報提供をより幅広く進めることとします。
- 次が、10ページ中段になります、「経済団体等へ障がいのある人の雇用を一層推進するよう要請します。」を加えています。こちらは、毎年、道・北海道教育委員会・北海道労働局が合同で、経済団体に訪問するなどして、障がいのある方の雇用に関する要請を行っているものです。
- 次が、「道は、調達方針を策定し、物品購入や役務の提供等について、授産事業所等に対する優先的な発注に努めるとともに障がいのある人を雇用する企業等への配慮措置について検討を行います。また、市町村等に対して、調達方針の策定を促し、発注促進について、働きかけを行います。」として、引き続き、優先調達に取り組んでまいります。
- 続いて、項目の三つ目「北海道障がい者条例に基づく指定法人制度の推進」です。
- まず、「指定法人を核とした一元的な就労支援推進体制により、関係機関と連携しながら、工賃向上に向けた取組を推進します。」ですが、こちらは、変更ありません。
- 次が、「指定法人は物品の調達を検討する際の相談窓口となり、授産事業所が提供可能な物品等の情報の収集や提供、マッチング支援などの取組を行います。」として、指定法人の業務について、第3期就労計画にあわせて記載します。
- 続いて、11ページになります。
二つ目の柱である「(2)一般就労の推進」についてです。
- 「推進の視点」ですが、まず、「障がいのある人の就労支援を推進するためには、関係機関が連携し、一体的に支援を行うとともに、地域においては、障害者就業・生活支援センターを中心とした就労支援ネットワークなどを活用し、関係機関や企業、市町村等との連携や協働を推進することが必要です。」としています。
- 次が、「障がい特性に応じた職場適応や職場定着のための支援を障がいのある人及び企業双方に行い、本人の能力・スキルの向上と環境整備が必要です。」として、職場適応に加え、職場定着の支援についても記載しました。
- 12ページに進みまして、「一般就労及び職場定着の促進のために、就労系サービス事業所におけるサービスの質の向上と、就労支援担当職員等のスキル向上が必要です。」としています。
- 続いて、「推進施策」です。

項目の一つ目「関係機関のネットワークの充実」です。

「北海道障害者雇用支援合同会議を中心に、制度、施策の横断的な調整に基づく一貫した雇用体制を推進し、地域の福祉施設、企業との連携づくりを進めます。」として、高齢・障害者雇用支援センターが組織改正により高齢・障害者業務課となりましたので、障害者職業センターと合わせて、高齢・障害・求職者雇用支援機構北海道支部としています。

- 次が、「障害者就業・生活支援センターを中心に構築した就労支援ネットワークなどを活用し、地域における関係機関、団体のネットワークの充実を進めます。」として、就労系サービス事業所に平成30年度から始まる就労定着支援事業所を加えたほか、特別支援学校を特別支援学校等中等教育機関として、中学校、高校との連携も視野に入れていきたいと考えています。
- 次が、「市町村の協議会や21圏域に設置している障がい福祉計画等圏域連絡協議会を活用して就労施策を推進します。」ですが、こちらは変更ありません。
- 続いて、項目の二つ目「移行サポート体制の整備」です。
13ページに進みまして、「障害者就業・生活支援センターを中心に、関係機関と職業準備訓練から職場定着までのプロセスごとに役割分担し、生活支援を含め、障がいの種別や本人の希望に応じた包括的な支援が行われる体制づくりを進めます。」ですが、こちらは、変更ありません。
- 次が、「教育機関からの卒業、医療機関からの退院に備え、アセスメントに取り組む市町村等を支援します。」として、第3期就労計画にあわせて記載し、就労アセスメントに取り組む市町村や就労移行支援事業所を支援してまいります。
- 次が、「道における実習の受入や臨時職員としての任用を推進し、市町村における受入等についても要請します。」として、第4期福祉計画に記載してあります委託訓練の活用及び企業見学会の実施等について、次の項目に移動しました。
- 次が、「障害者職業能力開発校などにおける職業訓練や民間教育訓練機関等への委託訓練による知識・技能の習得の支援、企業見学会の実施等により一般就労の促進を図ります。」として、前の項目と合わせた記載としています。
- 次が、「就職等の困難性の高い方に対し、関係機関と連携して専門的な支援を行います。」として、障害者職業センターの精神障害者総合雇用支援など専門的な支援の活用について記載しています。
- 次が、「地域間の均衡に配慮しつつ、就労系サービス事業所の整備を促進します。」ですが、こちらは、変更ありません。
- 続いて、項目の三つ目「企業に対する雇用や職場定着のための支援」です。
まず、「職場適応訓練の活用を促進します。」、次に14ページにかけて「障害者トライアル雇用事業の活用を促進します。」、次に「ジョブコーチの活用を促進します。」、次に「チーム支援の活用が進むよう関係機関へ働きかけます。」、次

に「障がいのある人を雇用する企業に対する助成制度の活用を促進します。」となります。

これらについては、変更ありません。

○ 次が、14ページの中段ですが、「就労定着支援事業の活用を促進します。」と加えています。

○ 次が、「職場復帰支援の活用を促進します。」ですが、これは、障害者職業センターの職場復帰支援の活用について記載するものです。

○ 続いて、項目の四つ目「就労支援サービスの質の向上」です。

15ページに進みまして、「セミナーや研修会を開催し、就労支援担当職員等の資質向上を図ります。」、次に「自己評価の制度導入を促進するとともに、就労支援に関する研修を体系化し、サービスの質の向上を図ります。」となりますが、こちらは、変更ありません。

○ 続いて、三つ目の柱である「(3)多様な就労の機会の確保」です。

○ 「推進の視点」ですが、まず、「福祉的就労の底上げや一般就労の推進を図るためには、地域における関係機関等の連携・協力の下、障がいのある人の特性等を踏まえ、地域の特性などを活かした新たな取組や事業展開を促進し、障害福祉サービス事業所等における就労の場を拡大することが必要です。」として、第4期福祉計画の次の項目と合わせた記載としました。

○ 次が、「就労系サービス事業所において、事業所以外での活動の取組が進められています。一般就労の拡大に向けては、こうした企業や地域との連携が必要です。」として、第3期就労計画にあわせて、福祉と地域産業との連携について記載しました。

○ 次が、「通勤が困難な障がいのある人が、在宅においても就業できる仕組みの整備が求められています。」ですが、こちらは、変更ありません。

○ 続いて、「推進施策」です。

項目の一つ目「地域特性等を活かした就労機会の確保」です。

16ページに進みまして、「地域の行政、企業、経済団体、福祉団体等の連携・協力体制の充実を図り、授産事業所に対して、基幹産業の関係施策とタイアップした取組や、新たな職域に進出している取組に関する情報提供を進め、地域特性、授産事業所の特徴を活かした事業展開を促進します。」となります。

こちらは、変更ありません。

○ 次が、「ピアサポーターなどの活用について働きかけ、就労につながるような取組を進めていきます。」として、道内17か所にある精神障がい者地域生活支援センターのピアサポーターの活用促進について記載します。

○ 次が、「地域において、長年、障がいのある人を積極的に雇用している小規模企

業間の交流を促進し、蓄積されたノウハウを広く発信することにより、各地域における障がい特性等を踏まえた新たな職域の開拓を図ります。」ですが、こちらは変更ありません。

- 続いて、項目の二つ目「施設外就労、施設外支援等の就労形態の普及促進」です。

まず、「施設外就労や施設外支援を推進するため優良な取組を紹介します。」を第3期就労計画にあわせて記載します。
- 次が、「農福連携の取組など、地域における新たな業態、業種の開拓・確保に努めます。」として、全国的に進められている農福連携の取組を記載しました。
- 続いて、項目の三つ目「情報通信技術等を活かした在宅就業等の推進」です。

17ページに進みまして、まず、「優先調達による在宅就業障がい者の受注機会の増加を図ります。」として、在宅ワークサポートセンター終了に伴い、記載を変更しています。

在宅ワークサポートセンターにつきましては、顧客情報等のデータ入力や模試採点などが主な業務で、個人情報を含むデータを取り扱うことから、業務を発注する企業と在宅ワーカーが直接契約する形となり、在宅ワークサポートセンターとしての業務を終了したものです。
- 次が、「在宅就業障がい者に仕事を発注した企業に特例調整金等を支給する制度など各種支援策の周知を図り、活用を促進します。」、次に「創業をめざす方を支援するため、取組事例や研修などの情報提供に努めます。」として、在宅就業や創業に関する情報提供に努めることとしています。
- 続いて、柱の四つ目である「(4) 福祉的就労の底上げ」です。
- 「推進の視点」ですが、「一般就労が困難な障がいのある人が、地域で経済的に自立した生活が可能となるよう工賃水準の向上を図るため、授産事業所に対する民間ノウハウを活用した総合的な支援が必要です。」となります。

こちらは、第4期福祉計画から変更ありません。
- 続きまして、「推進施策」です。

項目の一つ目「授産事業所の収益力の向上」です。

18ページに進みまして、「指定法人により、工賃向上計画の作成・推進に関する研修等を行うとともに、経営コンサルタント等による経営・事業改善、営業・製造技術等に関するアドバイスや商品改良や新商品開発に関する専門的なアドバイスを行います。」として、工賃向上計画の作成だけでなく、その後の推進に関する支援を加えました。
- 次が、「授産事業所同士による連携体制づくりを推進します。」です。

こちらは、変更ありません。
- 次が、「収益性の高い優良な授産事業所の生産技術・経営手法の紹介などによ

り、生産性の向上や新たな職域への事業展開などを推進します。」、次に「授産事業所において、魅力ある製品や質の良い役務の提供を安定的に行うため、マーケティング手法等も取り入れて、市場ニーズ調査や製品等の評価を行い、授産事業所における商品づくり等に活用します。」となります。

こちらについては、第3期就労計画にあわせて記載します。

- 続いて、項目の二つ目「製品等の販路拡大」です。

「共同受注システムの充実を図るとともに、マッチング事業を推進します。」、次に「商談会の開催や参加などによりマッチング機会を拡大します。」となりますが、こちらについては、変更ありません。

また、19ページ右側の第3期就労計画には、「共同受注システム及びマッチング機能の充実」という取組項目がありますが、本項目とほぼ同じ内容のものです。

- 次期計画に戻りまして、「行政機関のスペースを活用した授産製品の販売コーナー設置など、行政における販売支援の取組を促進します。」、次に「大型商業施設等での販売機会の拡大や実証販売などを通じた製品改善、多店舗展開企業等での商品採用による市場での流通拡大を図ります。」ですが、こちらについては、変更ありません。

- 続きまして、20ページをご覧ください。

「第5・平成32年度の成果目標」になります。

本項目につきましては、後ほど工程表と合わせて説明しますので、私からの説明は省略します。

- 最後に、24ページ、最後のページをご覧ください。

「第6・サービス量の見込みと基盤整備」です。

障がい福祉計画では、地域の実情に応じて障がいのある方々の生活を支えるための体制づくりなどを進める「地域生活支援事業」について、必要見込量をまとめています。

就労支援関係につきましては、その中の「専門性の高い相談支援事業」に「障害者就業・生活支援センター事業」が入ります。

「障害者就業・生活支援センター事業」につきましては、実施見込み箇所数を記載することとなりますが、現時点では、予算要求事務を進めているところで、空欄としています。

私からの説明は、以上でございます。

事務局

- 次に、資料5をご覧ください。

この資料は、資料2の現計画の数値目標の達成状況に、次期計画で新たに数値目標を設定する項目を加え、一覧にまとめたものでございます。

29年度までの目標達成状況については、資料2で説明しましたので、表の真ん中、平成32年度の目標値と設定の考え方についてご説明いたします。

- 表は3ページございますが、1ページ目の五つの項目については、国の指針から記載が削除されていることから、新計画では目標値としては設定せず、計画本文の

推進施策の項目として記載したいと考えております。

- 2 ページ目にまいりまして、国の指針に基づき新たに追加されました、上から四つ目までの項目につきましては、基礎数値を集計中ですので、集計後に目標を設定したいと考えております。
- 2 ページ目の一番下、「平均工賃月額」ですが、平成32年度の目標値は、現計画と同額である30,610円を設定したいと考えております。

これは、平成19年に国から工賃倍増5か年計画という指針が出まして、これに基づき道も計画を策定し、平成18年度の平均工賃の15,305円の2倍である30,610円を目標に設定しているもので、障害年金と併せて、およそ月額10万円を確保することで、障がいのある方が地域で自立して生活できるようにしていきたいと考えております。
- 3 ページ目の一番上の項目からご説明いたします。

「工賃向上計画を策定する対象事業所の割合」については、現計画の100%の目標に対して、実績は28年度の速報値で96%となっております。

30年度以降の工賃向上計画に係る国の新たな指針については、現時点では示されておりませんが、引き続きすべての就労継続支援B型事業所において工賃向上計画の策定が求められると予想されることから、目標値を100%と設定し、各事業所の工賃向上計画の策定を推進していきたいと考えております。
- 次の「障がい者就労支援企業認証制度登録企業数」については、26年度から28年度までの年間登録増加企業数の平均値である12社を32年度まで維持した場合の登録企業数として、220社の設定としています。
- その下の「優先調達方針を策定する市町村数」についてですが、優先調達推進法に基づきすべての市町村において調達方針の策定が求められていることから、引き続き全179市町村での策定を目標としています。
- 次の「年間一般就労者数」については、国の指針により目標値が指定されており、「28年度の一般就労への移行実績の1.5倍以上とすることを基本とする」とされています。

28年度実績については、現在集計中ですが、集計後の数値を1.5倍した数値を目標値としたいと考えております。
- 次に「就労移行支援事業の利用者数」についてですが、国の指針では「32年度末における利用者数が28年度末における利用者数の2割以上増加すること」とされていることから、28年度末における利用者数の1,727人を2割増加させた2,072人を目標値といたします。

道といたしましては、引き続き、一般就労移行のための必要な施策を実施し、一般就労者数を増加させるとともに、就労移行支援事業の普及啓発等を行い、就労移行支援事業の利用希望者を増加させていきたいと考えております。
- 次に「就労移行率が3割以上の就労移行支援事業所の割合」についても、国の指

針に基づきまして、就労移行支援事業所のうち、就労移行率が3割以上の事業所を全体の5割とすることを目標としたいと考えております。

- 最後の「就労定着支援開始から1年後の職場定着率」についてですが、改正障害者総合支援法が平成30年4月に施行され、就労支援定着支援事業が創設されることに伴い、新たに国の指針に追加される項目でございます。

国の指針では、「就労定着支援事業による支援を開始した時点から1年後の職場定着率を8割以上とすることを基本とする」とありますので、支援開始からの1年後の職場定着率8割を道の目標値に設定したいと考えております。

資料5の説明は以上でございます。

- 次に、資料6-1をご覧ください。

この資料は次の資料6-2の工程表の真ん中より少し右にあります、平成30年度から32年度までの取組を抜粋したもので、計画案に基づく工程表のIからIVまでの柱ごとに、主な取組内容を掲載したものとなっています。

また、資料6-2は、先ほどの目標値と同様、関係機関に対し、29年度までの取組の評価と、32年度までの取組の方向性や考え方を照会し整理したものです。

- 次期計画の就労支援施策関係に係る工程表案については、資料6-1により説明いたします。

この資料の構成として、計画の基本方針である四つの柱ごとに、太い枠で取組内容を囲っております。

枠の中においては、工程表の「推進方策」を(1)から(12)まで記載し、それぞれの推進方策の取組内容について、ポツで記載しております。

- それでは基本方針「I 道民、企業、行政等が一体となった応援体制づくり」について説明します。

まず、「(1) 働く障がい者に対する道民の応援」については、道の広報等を活用した啓発を継続して実施するとともに、振興局のスペースを利用した授産製品の販売等を行うことにより、障がいのある方の就労について、道民の理解促進を図ることとしております。

- 次に「(2) 働く障がい者に対する企業・行政の応援」については、アクション及び企業認証制度の登録数を増やすため、企業向けチラシの配布や関係機関との連携などにより周知を図ります。

また、従来の包括連携協定企業との授産製品の販路拡大の取組に加え、広く民間企業と、障がいのある方の就労支援や授産製品の販路拡大などについて連携を図ることとしております。

その下、企業認証制度については、昨年度から認証基準の見直しを進めておりますが、今後も必要に応じて見直しを行い、制度の普及・拡大を図るとしてまいります。

また、引き続き経済団体等へ障がいのある方の雇用を一層推進するよう要請するほか、優先調達の関係では、道のすべての部局等を対象として、定期的に制度の周知を図るとともに、契約担当者向けのマニュアルや事業所の製品リストを配付し、障害者就労施設等からの優先調達を推進します。

- 次の「（３）条例に基づく指定法人制度の推進」については、指定法人を核として、民間ノウハウを活用した一元的な就労支援施策を実施し、工賃向上に向けた各種取組を推進します。

- 次の基本方針「Ⅱ一般就労の推進」についてですが、「（４）関係機関のネットワークの充実」については、北海道障害者雇用支援合同会議において、施策の横断的な調整を実施するとともに、道内各地域において、ナカポツを中心とした関係機関との連携体制強化に努めます。

また、地域自立支援協議会が未設置である１３の市町村に対して、設置の働きかけを行います。

- ２ページ目にまいりまして、「（５）移行サポート体制の整備」についてですが、先ほどの合同会議において地域の支援体制づくりに関する検討を実施するほか、２７年度から実施されている就労アセスメントについて、適宜、情報提供を行うなどしてアセスメントに取り組む市町村や事業所等を支援していきます。

また、道において障がいのある方の実習生等の受け入れを行うとともに、市町村への働きかけなども継続して実施します。

そのほか、民間教育訓練機関等への委託訓練や障害者職業能力開発校、高等技術専門学院における訓練についても継続実施するほか、就職等が困難である障がいのある方に対し、一般就労に向けた支援を実施します。

- 次の「（６）就労支援サービスの質の向上」については、引き続き、就労移行支援事業所を対象とした自己評価制度の運用により事業所の資質向上を図るとともに、評価結果や活用方法について障害者就業・生活支援センターと情報共有を行います。

また、障がいのある方の就労支援のための研修については、実態調査、必要な研修の検討及び研修実施についての関係機関への働きかけを継続実施し、事業所職員のスキルアップを図ります。

- 次に「（７）障がい者雇用企業への支援」についてですが、関係機関による職場適応訓練、トライアル雇用、ジョブコーチ、ハローワークを中心としたチーム支援等の活用促進により支援を実施するほか、障がいのある方を雇用している企業への各種助成を行います。

- その下「（８）職場定着のための支援」については、ナカポツによる支援や、ジョブコーチ、チーム支援等の活用の促進のほか、精神障がいのある方に対して、職場復帰支援や精神障害者雇用トータルサポーターの活用を図ります。

また、平成３０年度から実施される就労定着支援事業についても、市町村等へ情報提供などを行うなどして、活用を促進していきます。

- 次に、基本方針「Ⅲ多様な就労の機会の確保」です。

まず、「（９）地域特性等を活かした就労機会の確保」については、優先調達方針の周知徹底・普及に努め、市町村等への働きかけを継続するほか、企業等に対してピアサポーターの活用を働きかけ、精神障がいのある方の地域移行の促進を図ります。

- 次の「(10) 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、指定法人の地域スタッフにより、施設外就労や施設外支援の優良な取組の情報の収集を行うほか、道のホームページ等を活用し、農業等の就労事例・創業に必要な研修・企業への助成など各種支援策について情報提供を実施します。

また、在宅就業障害者特例調整金など各種支援策の周知を図り、活用を促進します。

- 最後の基本方針は「IV福祉的就労の底上げ」でございます。

まず、「(11) 授産事業所の収益力の向上」についてですが、指定法人による経営相談や研修会の実施のほか、授産製品販売会における事業所間連携や専門家による製品づくり等により収益力の向上を図ります。

- 最後の「(12) 製品等の販路拡大」については、指定法人による企業と事業所のマッチング及び共同受注システムを活用したマッチングの推進を継続実施するとともに、ナイスハートネット北海道の活用促進によりマッチング件数の増加を図ります。

また、赤れんが前庭でのカフェの運営など、道の庁舎を活用した授産製品の販売や市町村への優先調達に関する情報提供を通じ、販路拡大を推進します。

次期計画における工程表の説明は以上です。

松川会長

- 第5期北海道障がい福祉計画の素案について、事務局から説明をいただきました。質問、意見をいただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

小松委員

- 大変手間のかかる整理作業、お疲れ様です。

今の就労支援推進計画にあって、第5期福祉計画では省略されたり、記述がシンプルになる部分があると思うのですが、それは仕方ないと思うのですが、そのことをもって、今後、予算要求の時に根っこがなくなったんじゃないかと、そのように財政課から言われる可能性があるかもしれないと思ったのですが、具体的にどこということはないんですけれど、その部分も十分考慮の上、項目の整理及び文言の整理をされてますでしょうか。

例えば、工程表に残したとしても、工程表は知事決裁ではないので、財政課でも根っこがないと言われる可能性があるかと思うのですが、いかがでしょうか。

事務局

- 非予算事業で、調査して整理するというようなものなどに関しては、取りまとめたり、省略している部分もありますが、予算事業に関する部分に関しては網羅していますので、今後、そのような問題がおきることはないと考えております。

小松委員

- ありがとうございます。もう1点よろしいでしょうか。

今の就労支援推進計画は、「働く障がい者応援プラン」というキャッチコピーみたいな別称があるんですけど、それは、新福祉計画におかれては、類似のものが

何かあるのでしょうか。

ちなみに説明しますと、道庁の計画は世間にほとんど流布していない、マスコミにも取り上げられない、そのような実態に鑑みまして、最初にプランを作ったときに、当時の中野課長さんとかが考えられたものなのですが、非常にマスコミ受けも良いような、色んな所にとおるようなキャッチフレーズだったと思いますので、普及にも資したと思うのですが、第5期計画におかれても、このようなものはあるのでしょうか。

事務局

- 北海道障がい福祉計画につきましては、第4期の冊子を1枚めくっていただきますと、「希望するすべての障がい者が安心して地域で暮らせる社会の実現を目指して」となっております、引き続きこの方針でいくのではないかと考えているところでございます。障がい福祉計画と一体化しますので、就労の方のキャッチフレーズは、なくなってしまうのではないかと思います。

小松委員

- ありがとうございます。
今の福祉計画の1枚めくったところに出てくるのは、計画全体の別称ではないですよ。「働く障がい者応援プラン」というのは、計画のマスコミ等のおりの良い別称ですので、そのままではないと思うのですが、似たようなものがあれば、第5期計画の世間の普及に資するのではないかなと思う次第ですので、ご検討いただければ幸いです。

松川会長

- 今の2点目のところは、検討いただきたいという要望でした。
1点目のところは、予算要求に関わって、根拠となるところが弱まるのではないかという懸念に対しての質問でしたけれど、それはないということでした。
予算要求に関わるのは、数値目標になると思うのですが、特にその辺りで何かご要望とか、盛り込むべきところがあれば、ご意見いただきたいと思います。いかがでしょうか。

松川会長

- 資料4-1の24ページ、私から言うのもどうかという気はするのですが、障害者就業・生活支援センターの設置箇所数については未定ということになっているのですが、これに関わって何か確認しておきたいこととか、ご発言などございますでしょうか。
言っておいた方がよろしいのではないかと思いますので、是非、お願いします。

高谷委員

- ありがとうございます。
就業・生活支援センターの説明のときに、現在、予算要求をしているところですのでご説明があったので、一番最初に就業・生活支援センターの国から出た文書に各福祉圏域に1か所と明記されていたので、それに向かって予算要求をしてくれているのだと解釈してしまっただけなのですが、いかがでしょうか。

事務局

- 今年度も要求をしているところがございます。ただ、なかなか色よい返事が得られないところもございますので、たたき台には具体的な数字は入れていません。これから財政当局との折衝が本格化してまいりますので、引き続き実施していきたいと思っております。

高谷委員

- 一気にとは思っていないんです。年々少しずつでも設置に向けて、よろしく願っています。

高谷委員

- 資料4-1の2ページの中段に、工賃と賃金を分かりやすく分けて書いていただいています。それに伴って、20ページに「一般就労とは」というところで、A型事業の利用を開始しても一般就労ではないよと棲み分けをしっかりとされていたと思います。

今、国から、給付費からA型の賃金を払うことはしないよという通知があって、A型事業所が給付費ではなく、自分達の授産事業の中から賃金を払うというふうになってきていて、全国的には、今まで給付費で賃金を払っていた事業所が事業を廃止したり、二百何十人が一気に解雇になったという情報もでてくるんです。

もともと給付費は税金ですから、税金で賃金を払うのは違うことだから、国の言っていることは、そのとおりに思うんですけど、道として、「福祉的就労の底上げ」のところで、工賃向上計画というものがあるので、そこに括弧で賃金と入れていただくと、指定法人がやる事業をA型の方もどんどん利用していただいて、賃金向上に向けた取組が応援できるのかなというふうには、資料6-1の3ページ目の「福祉的就労の底上げ」のところに、A型も使えるんだよというような意味合いとか、就労継続の事業所だったら、工賃向上計画に基づいて、指定法人の、道の支援が受けられるというふうになるといいのかなと思って、説明を聞いておりました。

松川会長

- ありがとうございます。
少し文言を修正するというのを含めてのご意見でしょうか。

高谷委員

- はい。

松川会長

- 事務局の方から具体的に何かありますか。

事務局

- 指定法人業務の範囲の問題がございますので、この場で即答できませんので、検討させていただきます。

高谷委員

- はい。あと1点、目標値のところ、「工賃向上計画を策定する対象事業所の割合100%」と掲げていらっしやったかと思います。

先ほどの説明で、新規事業所において、工賃向上計画が1年目でなされなかったの、達成が96%だったというご説明だったと思うんですね。

それは、これからも、新規事業所、1年目は工賃向上計画というところまでいかなかったとなるのではないかと思うんですが、100%の目標値を掲げないといけないものなのでしょうか。

事務局

- 工賃向上計画につきましては、国の指針に基づいて策定することとされていることから、目標値を100%としているところでございます。

新規の事業所だから策定まで至らないということではなく、すべての事業所に対して、計画の策定を働きかけていきたいと考えています。

高谷委員

- もう一つよろしいでしょうか。

資料5の3ページ「就労移行支援事業の利用者数」になります。

移行支援事業者数が年々、事業廃止になっていると思うんです。毎年、事業者数が減っている中の2割増しの計画というところが、移行支援事業所が増えていく目標を立てているとは思いますが、それに向けて、どのような、各市町村への働きかけをしていくのかなと思ったんですね。

私の地域でも、毎年、移行支援事業所が事業廃止をしていっている状況なんです。2割増しと掲げていくとしたら、どのような計画に基づいた働きかけをしていくのかということについて、教えていただきたいと思います。

事務局

- 具体的な働きかけにつきましては、多くの方に移行支援事業自体を知っていただくほか、就労継続支援事業を利用している方で、一般就労に向かえる方がいらっしやると思いますので、A型やB型に関して、研修等を通じてスキルアップをしていただき、利用者さんの最も適した場所に移行できるような働きかけをしていきたいと考えています。

松川会長

- 今の説明というのは、A型・B型を利用している人達の中で就労移行支援事業所に移行していける人を幾らかでも増やせないか、そういう働きかけを含めた2割以上の増加という数値目標を設定しているということですね。

高谷委員

- 多分、地域では、継続支援事業も利用者さんがいて運営ができている現状があるので、違う施設に移行しなさいということに対して、事業者からは摩擦みたいなものが生じてくると思うんですね。

そこを、能力が高まった方は地域に出していきましょうということ、年数を掛けてつくっていくようなことを目指していく方向なんだなというふうに説明を聞いて捉えたので、私達も少しずつ働きかけをしていって、円滑に移行が進んでいくようにというふうに思いました。

松川会長

○ ありがとうございます。

幾つか大事な点を指摘していただいたと思いますので、次回の委員会で改めて、どのように反映されたかということをお話していただければと思います。

山口委員

○ 2点質問があるのですが、1点目が、資料4-1の2ページなんですけど、障がいのある人を一人も雇用していない企業は29.6%あるという記載がありますが、この企業に関して、なぜ雇用していないのかというヒアリングですとか、アンケート等で理由を把握したり、そういった企業に働きかけを強く行うというような施策をされているのでしょうか。

事務局

○ 障がい者雇用ゼロ企業に対する対応につきましては、国において、働き方改革の中で受入支援や研修などのメニューを考えているようですので、そういったものの活用促進について、道としても進めていきたいと考えています。

また、ヒアリング等につきましては、現時点では実施しておりません。

山口委員

○ そういった企業が無くなれば、雇用の底上げにも繋がりますので、よろしく願います。

もう1点、14ページなんですけど、「障がいのある人の生活面の課題を把握するとともに、企業や関係機関等との連絡調整」ということで記載されておりますが、関係機関というのは就労支援ですとか、そういった事業所をイメージされているのではないのかと思うのですが、ご家庭ですとかグループホームという記載もあれば、より分かりやすいのではないのかと思うのですが、また、家庭と繋がることで体調面ですとか精神面でのフォローもよりできやすくなると思うのですが、いかがでしょうか。

事務局

○ こちらの就労定着支援事業につきましては、平成30年度から始まる事業の内容について記載しているものでございまして、生活リズムや体調の管理など就労に伴い生じている生活面の課題解決に向けた支援を実施するものですが、ご家庭やグループホームなど、具体的にどこまで記載できるか事業内容を確認しまして、対応したいと思います。

大前委員

○ 先ほど山口委員から質問のありました障がい者雇用ゼロ企業に対する対応ということですが、行政ではない私が答えるのは筋違いなのですが、民間企業で障がい者を雇用している事業所が組織している全国団体で、全国重度障害者雇用事業所協会、略して全重協という組織がありまして、今年度から厚労省の予算を全重協がいただきながら、ゼロ企業をはじめ障がい者の雇用がなかなかできていないところに対して、よろず相談事業のようなものを5月から始めています。

札幌にも窓口がありまして、その窓口では、ハローワークさんからゼロ企業のリ

ストを情報公開請求の手續に基づいていただいて、しらみ潰しにゼロ企業の会社を一軒一軒訪問しながら、勿論、権限が無いですから採用しなさいということは言えませんけれど、どういうボトルネックがあって、障がい者雇用ができないかということを開き取りしながら、お手伝いができることがあれば、私どもの方でお手伝いさせていただきますというような活動をしております。

これは行政とは全く別の話ですけれど、全重協という組織でそういった事業を行っているということをお話しておきます。

- 本題に入りますけれど、質問と意見ということで、資料の4-1です。
質問は、17ページの上の方に、創業をめざす方の支援という取組が書かれていますけれど、この創業をめざす方というのは、障がいのある方が創業をめざす場合の支援という内容でよろしいですか。

事務局

- はい。

大前委員

- それは、在宅とかそういうことに関わらず、障がいを持ちながら自分で事業を行おうとされている方へのサポートということですね。

事務局

- はい。

大前委員

- 分かりました。
意見の方なんですけれど、本資料の2ページを見ていただきたいのですが、「(6)一般就労への移行状況」ということで、先ほどご説明をいただきましたが、今回、法定雇用率に関する雇用状況ということで、現在の雇用状況を数字として落とされたということなんですけれど、雇用率の話をもってくるのであれば、既に来年の4月から法定雇用率の引き上げが決まっています、民間企業ですと2.0%から2.2%、3年以内には2.3%へ引き上げということが明らかになっていますので、その辺の状況も背景として落とし込んでおいた方が良いのではと感じた次第です。
現行の2.0%は、来年からは過去の数字になりますので、新しい雇用率の動向を踏まえた今後の取組というものの必要性を感じるので、背景に落とし込んでいただければと思います。

松川会長

- 最後の意見のところ、事務局でお答えできることはありますか。

事務局

- 本文に書くのか、どの様な形で書くのか、工夫が必要かと思いますが、知恵を絞りたいと思います。

大前委員

- 個人的な見解ですが、法定雇用率が上がると企業とすれば当然、障がい者雇用を進めていかなければならないということになりますので、来年4月からすぐということ、なかなか難しいとは思いますが、一般就労への目標値も、今の数字が駄目だということつもりはないのですけれど、法定雇用率の引き上げを考えると、企業側からすると今よりは雇用するようになるのではと思います。

その辺が最終的にどういう形で数字になるか分かりませんが、個人的には、そのようなイメージを持っています。

松川会長

- ありがとうございます。

大事な指摘だったと思いますけれど、個人的には法定雇用率というよりは、実雇用率のところをきちんと上げていこうという前提での目標値なのだろうと私は理解していました。

今の大前委員の意見を踏まえて、再度検討していただければと思います。

中田委員

- 目標値の関係ですけど、資料5の「平均工賃月額」です。

今と同じ目標の3万円ちょっとというところで、あげられている中では、かなり現実性の乏しい数字だと思っています。今まで10年かけて2割増し位にしかなっていないものを4年間でここまで上げるというのは、厳しいのかなと思います。

目標設定の考え方の中で、色々書いてあるのですけれど、優先調達は札幌市でも一生懸命やっています、年々積み上げてきて、28年度で2億3千万円位になっているのですけれど、それでも、それがすぐに賃金に跳ね返るかということ、そういうことはなくて、なかなか厳しいなと思っています。

具体的な手段として示せるものがある、この数字があるのならば、すっと落ちるのですけれど、ただ10年以上前の数字の2倍にこだわっているように見えるものですから、どうなのかなと思ったのですが、いかがでしょうか。

事務局

- 平均工賃月額目標値につきましては、現行の計画を定める際にも本委員会でご審議いただいたところです。その際、まず事務局から2万円ということで、実績の推移を踏まえた数値を提案させていただいたのですが、工賃に関する目標値については、実績の推移プラスアルファで設定するような性質のものなのかという議論をいただきまして、あるべき姿というか、ここを目指すというところでの数値を設定しております。

実現性につきましては、難しいとは思いますが、3万円を超えている事業所もございますので、そういったところを目指して取り組んでいくということで、道としての目標を設定しています。

松川会長

- ありがとうございます。

今のご指摘は、以前の委員会でも出されていたところで、事務局の説明のとおりかと思えます。

松川会長

○ ほかによろしいでしょうか。

次回の委員会でも、更に具体化した計画案について、議論していくことになるか
と思います。

今日いただいた意見を検討して、計画案を作成していただければと思います。

もし、その間に今日言い忘れたことがありましたら、事務局に連絡をしていただ
ければと思います。

4 その他

松川会長

○ それでは、次第の4に行きたいと思いますが、その他のところですが、各委
員から何かございますでしょうか。

小松委員

○ お願いなんですけれど、道庁の前庭を通って来られた方はご存じかと思いき
けれど、今、ちょうど「北のめぐみ愛食フェア」というものをやっています、明日
から障がい者さんの事業所が2か所出るそうですので、事務局からPRしていただ
けると良いかなと思った次第です。

事務局

○ 愛食フェアは、農産物の販売を赤れんが庁舎前庭で行っているものですが、実行
連絡会の方が障がいのある方の就労について理解があり、福祉枠参加というこ
とで、テントを貸していただいております。

さきほど委員からお話いただいたとおり、会場内で事業所が授産製品を販売し
ている時がございますので、お見かけになりましたら、是非、ご利用いただければ
と思います。

また、実行連絡会のご厚意で福祉枠を用意していただいておりますので、ほかの
農産品も含めてご理解いただければと思います。

松川会長

○ ありがとうございます。

それでは、全体を通して何かございますでしょうか。

松川会長

○ なければ事務局に返したいと思います。

よろしくをお願いします。

事務局

○ 本日は、多数のご意見を賜りまして、ありがとうございました。

事務局では、本日いただきましたご意見を踏まえまして、素案の案を作成したい
と考えております。

今後もご意見等がございましたら、事務局までご連絡いただければと思います。

また、次回の委員会につきましては、ご案内のとおり10月11日に開催させて
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

○ それでは、平成29年度第2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。お疲れ様でした。ありがとうございました。

5 閉会（16：45）

<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
	山田 京美	社会福祉法人栗山ゆりの会 ハローENJOY札幌Ⅱ
	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
	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
	田中 傳右衛門	一般社団法人北海道中小企業家同友会 常任理事
	横島 義人	北海道商工会連合会 総務部長
	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	NTTクラリティ株式会社 北海道サービス運営部