

令和8年度第1回就労支援専門部会 議事録

1. 日 時 令和8年7月28日（火）午前10時から
2. 会 場 千葉県教育会館新館401号室
3. 出席者 相高委員、大島委員、緒方委員、小澤委員、片山委員、川村委員
工藤委員、熊木委員、後藤委員、志賀委員、田熊委員、中田委員
中委員、中村委員、中山委員、藤尾委員、山邊委員

議題（1）部会長・副部会長の選任について

（事務局）

部会長・副部会長の選任について、自薦・推薦などありますでしょうか。

（片山）

今までも頑張っていたでいた藤尾委員と中村委員に部会長・副部会長をお願いしたいと思います。

（事務局）

ただいま片山委員から、部会長に藤尾委員、副部会長に中村委員を推薦する声がありましたが、皆さんいかがでしょうか。（異議なし）

藤尾委員、中村委員、御承諾いただけますでしょうか。（承諾）

それでは、藤尾部会長、中村副部会長から一言御挨拶をお願いいたします。

（部会長）

改めまして、どうぞよろしくお願いいたします。

今回は第九次千葉県障害者計画の骨子案についてということで、とても重い部会になるのではないかなと思いますし、あっという間に終わってしまうものだと思います。皆さんが言いたいことがあっても、言わないまま終わってしまわぬよう、忖度などなしに皆さんが思ったことを話していただければと思います。

そういった場になるように力不足ではありますが、お話させていただきますので、どうぞよろしくお願い致します。

(副部会長)

副部会長に任命いただき、光栄でございます。

部会のため、そして業界のために一生懸命活動していきたい、また、部会長を支えてまいりたいと思います。

どうぞよろしくお願いします。

議題（２）第八次千葉県障害者計画の進捗状況について

資料１－１から１－３までにより事務局から説明

議題（３）第九次千葉県障害者計画骨子案の作成について

資料２により事務局から説明

(部会長)

では、資料２（１）就労支援・定着支援の体制強化から、委員の皆様からの御意見・御質問があればお願いします。

(小澤)

Ⅱ取組の方向性について、就労継続支援事業所に対しては、千葉県障害者就労事業振興センターさんを通して様々な支援が行われ、県内の事業所の支援の底上げに繋がっていると思っていますが、一方で就労移行支援事業所と就労定着支援事業所の底上げについては、障害者就業・生活支援センターに委ねていくのでしょうか。この辺りの具体的な展開が見えないため、何が達成されたらＯＫかといった議論が必要だと思います。このままでは就労移行支援事業所と就労定着支援事業所について、ここがよくなったという評価ができず、数値だけを見て、結果がよければそれで良いというようになってしまうと懸念を感じております。

２点目として、数値目標の、就労移行支援事業所のうち、就労移行支援事業利用終了者に占める一般就労へ移行した者の割合が５割以上の事業所の割合について、現在、全国社会就労センター協議会から厚生労働省に対して、来年度の報酬改定に向けた提案をしています。

そもそも、就労移行支援事業所の定員の充足率が５７％であり、社会福祉法人の就労移行支援事業所が数を減らしている中では、定員に対する５割という数字は、非常に曖昧なものだと思っています。そのため、全国社会就労センター協議会では、定員の５割以上ではなく、就労移行支援事業所の実利用者数に対する数値目標に変えてほしいと、厚生労働省に提案しています。

私からはこの2点が、千葉県として、より質の高い障害者計画の策定に向けて、議論が必要なことだと思います。

(部会長)

1点目について、就労継続支援事業所に対しては千葉県障害者就労事業振興センターを通して支援をするという方向性が見えますが、一方、就労移行支援事業所及び定着支援事業所については、何をもってよしとしていくのか、何ををもってより良い支援にしていくのかが不透明ではないかと思います。

2点目について、私も疑問を持ったのですが、そもそも就労移行支援事業所がない地域が山ほどあるのに、それに対する施策が何も打たれてないということはどうなのかと思っています。

事務局の方で、今、小澤委員からお話いただいたことで回答できるものがあれば、いただきたいと思いますがいかがですか。

(事務局)

就労移行支援事業所及び定着支援事業所に対しては、障害者就業・生活支援センターを中心に、地域のネットワークづくりの一環の中で、各地域の実情に応じた支援をお願いしています。一般就労に関する目標については、いただいた御意見を踏まえて、継続して検討を重ねていきます。

2点目の数値目標の考え方については、お調べし、後日、御連絡いたします。

(小澤)

就労移行支援事業所の質について、職場適応援助者の専門職としての配置や、就労支援士などの新たな国家資格などの創設が検討されているところですので、県としてもそのような専門的人材を求めていくための働きかけ等の取組が県における支援の質につながると思います。御回答としては結構です。

(部会長)

併せて、就労移行支援事業所と定着支援事業所がない地域に対する施策についても御検討をお願いします。

(川村)

支援の質の向上について、非常に重要だと考えております。これに関して昨年度から当機構で、障害者の就労支援に関する基礎的研修というものを始めております。

これは、3年間の中で、障害者就業・生活支援センターの職員の方、そして就労移行支援事業所の方、定着支援事業所の方に受けていただくという仕組みになっております。研修というものはあくまでもきっかけに過ぎないと考えているところですが、そのきっかけとして、当機構そして千葉障害者職業センターが行っています本研修の方の受講を是非進めていただければと思っています。

(中)

障害者就業・生活支援センターと就労移行支援事業所、就労定着支援事業所との関わりについて、障害者就業・生活支援センターの成り立ちがそもそも地域に即したものである以上、地域ごとにナカボツの役割が色を変えていくと思っています。

その中で、就労移行支援事業所、就労定着支援事業所の方々とやりとりをする中で、どうしても就労移行支援事業所や就労定着支援事業所では、就職者数や定着率という実績で運営が成り立っているという印象を受けます。

一方、障害者就業・生活支援センターでは、利用者のゴールが就職ではないことや、生活支援に力を入れていることを加味すると、就職に時間がかかり、就労移行支援事業所との足並みが揃いにくいと感じる部分があります。

評価の対象が就職者数や定着率だけになってしまうと、生活面の相談が多くなる障害者就業・生活支援センターと、就労移行支援事業所、定着支援事業所との間に溝が開いてしまい、地域づくりにブレーキがかかってしまうのではないかと思います。

そのため、計画においては、数値に現れない、地域ごとの就労移行支援事業所、就労定着支援事業所の特徴というものも加味した上で、評価ができるといいと思いました。

(中田)

障害者雇用率を達成した公的機関の割合について、令和7年度の達成状況がCになっていますが、県の障害者雇用率はある程度達成はされていますか。

また、これについて、目標達成のために民間と協力して何かできることがあるのか、公的機関の仕事があるのであればそれに向けて、直接雇用の可能性があるのではないかと思います。

(事務局)

御質問について、県機関は法で定められた障害者雇用率を達成しているところ、県内の市役所等の公的機関を加味すると現状の数値となっております。

(大島)

福祉施設から公共職業安定所へ誘導する福祉施設利用者数については、骨子案において、どこに該当するのか教えてください。

また私自身の感想として、この公共職業安定所に誘導するということが、すなわち就労の向上と言えるものではないと考えています。

(相高)

福祉から就労への移行について、公共職業安定所の場合、基本的に就労準備性が整っている方を支援していくことに重点を置いております。

そのため、もし、就労準備性が足りない場合には、職業訓練、実習や障害者就業・生活支援センターと連携した支援につないでおります。

障害のある方の個々の特性によって公共職業安定所の支援が合わない場合や、逆に合致する場合もあり、一概に公共職業安定所の支援が良いか悪いかということを申し上げることができないことを御容赦ください。

(部会長)

個別の案件に関して言うとなかなか全てがというわけにはいかないとと思いますが、一般的なところで、まず公共職業安定所に行き、仕事を探すというところに届いたかどうかは、1つの判断材料になるかと思います。

(事務局)

大島委員からの御質問について、福祉施設から公共職業安定所へ誘導する福祉施設利用者見込みが該当する部分でございます。

(熊本)

就労継続支援事業所からの一般就労への移行者数が非常に伸びているというところは1つ良いことと思いつつ、数値目標として、移行実績という数の目標が出ている中、支援の質というのを数値に求めるのは難しいかなと思っています。

支援の質は非常に重要な問題になってきている中、取組の方向性としてその質に言及されているのが就労定着支援事業所に限られているので、就労移行支援事業所もしくは継続支援事業所についても、定着を図るような取組の方向性を挙げるのが大事だと思います。

(部会長)

37. 5人以上規模の企業で雇用される精神障害のある人の数という目標について、精神障害のある方の雇用義務化に伴ってできたものだと思います。

現在の状況について、公共職業安定所で紹介される方の6割は精神障害のある方だと聞いています。そのため、精神障害のある方の雇用をここでうたって進めるのではなく、まだ着目されていない働きづらい方に着眼するということも必要ではないかと思います。

(相高)

部会長がおっしゃるように、公共職業安定所における就職件数は、精神障害のある方が大半を占めています。確かに、障害者の雇用率等の動きが始まった頃は身体障害のある方が中心でしたが、現在は、精神障害のある方の割合は6割強と、精神障害のある方は過去と比較してずっと受け入れられていると考えております。

(川村)

今、相高委員もおっしゃったとおり、千葉障害者職業センターの状況を見ても、精神障害のある方は利用も増え、就職も着実に増えているという状況です。

そのため、あえて県の方でこの数値を入れた意図を共有いただければよいと思います。

現状として、就職のしづらい方というところで職業センターの利用状況を見ますと、若年性認知症の方や難病の方が増えているという状況でございます。

(中)

障害者就業・生活支援センターも、今までのお話のとおり、精神障害のある方の相談の件数は伸びています。

ただ、現場では、支援に対して拒否される当事者も多いところを考えると、ここに反映されてない数もあるのではないかと思います。

また、次の困難者というところでは、例えば高齢の方で、なかなかチャンスのない方や、60歳が見えてきた方などの相談が増えているってあたりも気になるところだと思いました。

(事務局)

県で、この目標を設定していた背景については、皆様から御意見いただいたように精神障害のある方が途中から障害者雇用率に算定されるようになった等の歴史的背景があるものと思われます。今日において精神障害のある方に限定した目標が有用なものであるものなのか、皆様からの意見を踏まえ、検討してまいります。

(部会長)

数値目標に載せられないにせよ、これからまさに働きづらい方々の雇用に向けて取り組んでいくことに触れていただくといいと思います。

その働きづらい方というのを、逆に委員の皆さんから御意見いただいていくと良いと思います。精神障害のある方に限定した目標が有用でないにせよ、単純に外してしまうだけでは意味がないと思います。どのような形ならできるのかということを、さらに協議をしたいと思います。

それでは、資料２（２）障害者就業・生活支援センターの運営強化、（３）障害のある人を雇用する企業等への支援、（４）支援機関や関係機関のネットワークの構築及び情報共有化について、皆さんから御質問・御意見等いただければと思います。よろしくお願いいたします。

(中)

各地域に即した障害者就業・生活支援センターが全国３３８センターと考えると、就職件数１件にかける時間や労力は３３８通りあります。

地域によっては、例えば企業がたくさんあるから、説明会のような形でマッチングが図られていくところもあれば、企業数が少ないエリアだと１社１社本人と一緒に支援者が回っていくところもあります。

１件にかけるパワーというものが全く違う中で、目標件数というものがあると、そこを目指さなくてはならないという意識から底上げはされますが、一方では、障害者就業・生活支援センターの特徴ともいえる地域性というものが見えなくなってしまうと思います。

また法人によっても、障害者就業・生活支援センターの位置付けというものが、１法人さん１法人さん全て異なるかと思いますので、先ほどの地域の中での障害者就業・生活支援センターの色をいかに出すかということを考えると、法人の理解がすごく必要であることになると思います。

目標という数字も意識しつつ、地域性というものを大事に、今年度や来年度以降も取り組んでいきたいと思っております。

(部会長)

障害者就業・生活支援センター登録者の就職件数については、厚生労働省の指針から外してもらった経緯があるように思います。

障害者就業・生活支援センターでは、他機関から就職した方の定着支援に入るケースがかなり増えていて、定着支援にかなり支援の比率が移ってきています。そのため、この目標件数については議論の余地があると思います。

また、障害者就業・生活支援センター登録者のうち精神障害のある人の就職者の職場定着率については、逆に、より働くのが困難な方への支援を厚くしていく方向にした方が良いと思いました。

(小澤)

(2) 取組の方向性について、「さらに就労定着支援事業の円滑な実施を図るため」とされているのは、何を指していますか。これが就労定着支援事業ということになりますと、障害者就業・生活支援センターに関する項目としては違うのではないかと感じました。

また、障害者就業・生活支援センターの職員に関して、精神障害のある方、発達障害のある方等支援困難性の高い事例が増えている現状がある中、経験年数がある職員を配置する必要があります。

しかし、障害福祉サービスは報酬改定により処遇改善が見られるのに対して、障害者就業・生活支援センターの予算は非常に厳しいです。障害福祉サービスの事業所の職員との均衡を図ることを考えると、障害福祉サービスで処遇改善があれば、同様に障害者就業・生活支援センターにもつけないと異動がままならず、法人の持ち出しなどが多くなっているのが現状です。

この場で発言することではないのかもしれませんが、このような意見が出たことを議事録に御記録いただけるとありがたいです。

(部会長)

まず1点目の確認として、「さらに就労定着支援事業の円滑な実施を図る」の「就労定着支援事業」は何を指しているのか。事務局からよろしいでしょうか。

(事務局)

こちらで指しているのは障害福祉サービスである就労定着支援事業であり、障害者就業・生活支援センターが中心となり、特別支援学校、市町村、企業、支援機関のネットワークづくりをしていただきたい旨、記載しているところです。

(部会長)

おそらく前計画を作成したときは、就労定着支援事業が始まった直後だったかと思います。新しく始まる事業について、地域で適切な運営に努める旨を記載したという流れだと思うので、書き方を変えた方がいいと思います。

では、資料2(5)福祉施設等で生産活動・福祉的就労を行う障害のある人の工賃(賃金)向上への取組の推進、(6)障害のある人の自らの価値観に基づいた働き方の選択を尊重した支援について皆様の方から御意見、御質問等をいただければと思います。

障害福祉サービスにおいて、株式会社絆ホールディングスに関する問題をはじめとして様々な問題が起きています。これについては、障害福祉サービス事業所に対する指定、指導、監査が機能していないからだという意見が挙がっているかと思います。

政令・中核市と比較して、県ではその対象となる区域が広い中で、指定・指導・監査をどう進めていくかを計画に含めていく必要があると思います。

仮に、千葉県障害者就労事業振興センターを通してそれに準ずる取組をするなど検討する必要があると思いますが、そのあたりはいかがですか。

(事務局)

令和7年度から運営指導について、概ね3年に1度、対象の事業所に対して行っていたところ、3年に1回以上行うようにあり方が見直されているところです。しかし、実際にどのように進めていくかの中で、人員が不足しているという事実もあります。

障害福祉サービスの質をどのように担保するのかについては、県の課題として検討の必要があると考えています。

(部会長)

例えば、事業所へ県が事前通知なしの訪問をする動きや、あるいは在宅就労について、札幌市や東大阪市等は厳しくあり方を検討しています。

何か具体的なものを今後この計画に盛り込まないことには、不適正な運営をする事業所が千葉県に増えてしまうのではないかと思います。

(緒方)

昨年度から、就労支援事業会計の訪問支援ということで、主に新設の事業所に訪問させていただいております。

私どもの訪問で、監査をする職員が就労支援事業会計のガイドラインとは異なる意見を伝えているというケースがあり困っています。ですので、監査に関しては、会計に関する部分についても、より注視していただきたいと思っています。

また、作業を確保することが困難な状況は、就労継続支援A型、B型事業所の中で大きく問題になっていると、訪問の中で感じているところです。

(部会長)

監査については、緊急性が高い案件であると思います。何かしらの具体策を今回の計画策定のタイミングで考える必要があると思います。

(小澤)

厚生労働省から「指定就労継続支援事業所の新規指定及び運営状況の把握・指導のためのガイドライン」が示されたかと思います。その中で、指定の審査するにあたって協議会を設けることが推奨されていたかと思いますが、それについての県としての意向を伺いたいです。

今回の就労支援専門部会や、片山委員の千葉県知的障害者福祉協会生産活動就労支援部会や、ちばAネット、私ども千葉県社会就労センター協議会などが力を合わせることもできるのではないかと感じております。

(事務局)

県では、指定の段階で協議会等に諮ることについて、検討まで進んでいない状況です。協議会を設置するための人員も不足しており、新規の指定申請の件数も増加している中、今後の方向性についても検討が必要だと考えています。

(部会長)

緒方委員がおっしゃられた監査の内容については1度意見交換していただいて、どこが就労支援事業会計のガイドラインとずれているのか共有をしていただければと思います。

併せて、株式会社絆ホールディングスに関する問題については、大阪市にも、問題が取り上げられる前から声が上がっていました。けれども、長期にわたり誰も動かなかったという実態があるので、ホットラインで上がったことに対して、臨機応変になるべく早く、実態を把握しにいくような取組もあったらいいと思いました。

就労選択支援を利用する障害者の数という数値目標について、目標として定めることはやめた方がいいと思います。

就労選択支援という事業自体が全く固まっていません。どういうやり方をしていこうかということすら国では固まっておらず、みんなやりたいようにやっているという状況です。全国の仲間と意見交換をしても、3日でアセスメントを済ませているところもあれば、もっと長期間時間をとっているところと様々です。

県で、どれくらいの日数をかけてアセスメントをやっているか、どういうリソースの人が利用しているかなど、各自治体でどんなふうに就労選択支援が今動いているのかは把握されていますか。

これから実際に、一般の方の利用者や就労継続支援A型を利用する方が就労選択支援を利用していくという中で、どうしていこうかと取り組むタイミングで、今この数値目標を掲げることは危険だと思っています。厚生労働省の指針に記載のある項目を、千葉県があえて外して発信してもよいのではないかと思います。

(事務局)

厚生労働省から示されている指針を外すことは難しいです。すでに制度として始まってしまったものについて、ある程度目標を図る必要があると考えています。

(部会長)

もし本当に目標を定めるのであれば、どういう形で進めるのかというところとセットで考えなくてはならないと思います。

厚生労働省が出している指針だけだと、いかようにもとれるし、どんなやり方もできてしまいます。だから逆に県としてこういう形で、1圏域に1つ就労選択支援事業所を設置してもらいたいというような一歩踏み込んだものがないといけないと思います。

(事務局)

就労選択支援の中身に関して難しい部分もある中、県としては指定基準に則り、国が求めている基準を満たしていることを確認して指定をしているところです。それ以上のこととなってくると、指定申請をする事業者によって考え方、やり方が異なり、一律に何かを設けることについて悩ましいと感じています。

また皆様の御意見をいただきながら、知恵を絞りたいと思っております。

(部会長)

就労移行支援事業所が偏在していることを放置して、国が就労選択支援を打ち出してきたのは、適切ではないと思っています。

この就労選択支援事業が有効のものになり得るのかについて、県としてリサーチはされていますか。他県や他の市町村でどういうやり方をしているのかなど、国がこうしているからこれでやりますというだけだと、消極的だと思います。情報を集められた上で、事業を進めていただきたいと思います。

(中)

相談支援事業所や市役所、特別支援学校経由で、この就労選択支援事業を使う場合、多くがどこの事業所に行きたいという進路が見えているパターンが非常に多く、その時点でこの事業が本来の目的や多様な働き方の選択という部分から外れてしまっていると感じています。

障害者就業・生活支援センターからすると、この就労選択支援事業の基本的な理念というのは非常に合致する部分が多く、今こうだけこういう選択肢もあるよということを、今までは相談する中で伝えなければいけなかったことを、この事業を通して、客観的な資料をもって、どうしようかという話ができます。

なので例えば、人数とか設置数を、目標数値として掲載するのであれば、さらに、この事業を使った方がそのあとどこに行ったのかなど、その先の進路も追いかけることで、この事業の本来の目的に即しているかっていうことが、もしかすると見えてくるのではないかと思います。

(小澤)

就労選択支援事業について、県の見解を伺いたいこととして、来年の令和9年4月から、就労継続支援A型の事業所の利用前についても、就労選択支援事業の利用が義務化になっていく中で、この取組については各市町村の支給決定に委ねられるのか、それとも県としての方針を示されるものになりますか。

就労移行支援事業所、就労選択支援事業所の偏在として、それらが無い地域もあるので、一概には難しいかと思いますが、考え方を示した方がよいものと思っています。そうでないと、各市町村の支給決定の担当者も数年で変わってしまって、考え方がばらつくことにつながってしまうと思っています。

(事務局)

現在までと同様に、国の考え方に則る必要があることから、その考え方を市町村に伝えていく形になるものと思われます。

(大島)

障害者雇用相談援助助成金については、県の計画には入らないものなのでしょうか。

(部会長)

千葉県では、障害者就業・生活支援センター企業支援員が配置されており、これは他県にない取組です。これによってなかなか助成金の利用実績が上がらないことはあるかと思います。

また障害者雇用相談援助助成金については、高齢・障害・求職者雇用支援機構の助成金になるので、恐らく県の計画には入ってこないかと思います。

(中村)

(5)の取組の方向性で、福祉的就労を行う障害のある人が働く力を十分発揮できる環境づくりを通じた工賃(賃金)向上に資する支援を実施するとありますが、このことについて非常に大事さを感じております。

私は実際に現場を持っているので、施設が老朽化する中、施設を運営しているとしても修繕ための資金が足りないということを感じております。障害のある方の就労をなんとかしようという中では、福祉的就労を支援する事業所の体制に対する助成などはなかなか議論に挙がらないと思っています。そのため、施設運営体制の整備についても改めて考えていただきたいと思っています。

また作業を請け負う中で、H A C C Pに沿った衛生管理が求められるなど、工賃を向上させるための体制づくりには、作業を請け負うことのできる人員の育成なども必要になってきます。しかし、レベルの高い職員を迎えるためには、待遇だけではなく、やはりこれも就労環境の整備が優先順位として高いものと思います。

(志賀)

私も実際に就労支援を行っているので、工賃向上がすごく課題になっていると感じています。原材料費等が高騰し、利益を出すことが難しい状況があります。

また官公需について、優先調達という形でやっていただけるような形で推進してもらえれば、工賃向上に繋がると思っています。是非お願いいたします。

(工藤)

私の所属する会社も就労継続支援A型とB型がありますが、やはり利益を上げることが難しいです。福祉的就労という言葉について、利用者の体調が悪いから今日はゆっくりやろうかと声がけはしても、納期が明日に迫っているため、職員が残業して何とか納品するなどの現状があります。納期を守ることは、福祉的就労でも、普通の企業でも、当たり前のことで大事なことだと思います。その福祉的就労に何を求めるのか、福祉的就労とは一体何なのかということについて、こういった会議の場で皆さんのお話を伺いながら、自分自身も勉強させていただきたいと思っております。

(山邊)

視覚障害者の立場から言いますと、私たちが必要なのは職業リハビリテーションです。リハビリテーションから、一般就労につながる流れという視点を持ってほしいです。また現在、法定雇用率が上がっている中、身体障害者の中でも、私のような目が全く見えない重度視覚障害者、耳がほとんど聞こえず音声対話のできない重度の聴覚障害、あるいは、上肢が不自由な方、発話が困難である方の就労が、非常に苦しいところです。

公共職業安定所に行っても、実際その担当される方によって、非常に悲しい思いをして、就職を諦めてしまうという例もあります。しかし、ここに提示された数字では、そういった状況が見えてきません。ですので、まずは、厳しい状況にある障害のある方の現状が見えるように集計をしていただきたいと思います。

そのような福祉的就労とは別の就労の方のことも考えて欲しいと思います。

また、この数年で、情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法等の法律もできています。やはり合理的配慮、情報保障という面について、この就労現場で進んでいるのかも数値化されないと、それができていないがゆえに、離職しなくてはならない人達が見えてこないと思います。

御検討いただければ嬉しく思います。

(片山)

今日の議論の中でネットワークづくりという言葉が何回か出ていますが、会議をやったからネットワーク作りが終了したというわけではなく、あくまでも会議等はネットワークづくりのきっかけを作るものと認識して欲しいと思います。

私の協会の方においても会員の半数からのリアクションがなく、全員が参加するような催し物を考えていますが、なかなか集まっていなくていいところがあります。各団体の代表者がこの場にいますので、作られたネットワークを使った上で、横のつながりを強化していきたいと思います。

(中山)

就労選択支援事業について、やはり学校現場の中でも新しく始まった制度というところで、関心も高い部分と不透明な部分も多いために不安な要素があるところが実際のところですよ。

先日も学校の中で、PTAを対象とした研修会を実施し、保護者が参加されたのですが、本校の学区の中では、本人の特性をしっかりと把握できる機会として、紹介をしています。

就労選択支援については保護者からの関心が高いものという印象があります。関心が高い分、その後もどうやって実際の現場につなげていくかというところを、改めて保護者や事業所と話をしていきたいところです。

うまくいい形を今後どのように作っていくかというところは、お互いに連携を密にしながら進めていく必要があるというように感じております。

(田熊)

発達障害の方の支援において、就労ニーズは非常に多様です。今度私たちのセンターで、発達障害が未診断の方も相談できるとしたとき、一体、障害とは何かという根本問題を突きつけられている状況です。

非常に就労選択事業には期待をしています。柔軟いからこそ、確実なもので、いい選択に結びついていくと思います。選択するということは選択肢が広がる

ということでもあって欲しいです。現場が萎縮することがないような関係が作られるように私も微力ながら協力させていただきます。

(後藤)

第九次千葉県障害者計画の骨子案では、障害者の家族の支援という視点で立案が進められており、重要だと思いました。家族支援については、他の専門部会、例えば療育支援専門部会等で議論が進められていると思いますが是非この就労支援専門部会でも、障害者の家族やケアギバーへの支援という視点で、議論が進めていければ良いと考えております。

障害者の就労または継続に関しまして、当事者とその保護者が一緒になって取り組むことは、就労の実効性や継続性の観点から重要です。

また、近年、障害者の18歳の壁問題が注目されています。18歳の就労年齢に達する時点で、障害福祉サービスが途切れてしまいます。その結果、親の就労の継続というのが困難になってしまうなど、当事者、家族、社会に影響が及んでしまいます。こうした観点からも是非、この就労支援専門部会においても、家族の支援について議論することは重要だと考えられます。

(上野課長)

本日は、皆様方から大変貴重な御意見を賜りましてありがとうございました。皆さんお忙しい中、貴重なお時間を割いていただき、それぞれの現場あるいはお立場からの御意見いただきありがたく存じます。

今回は次期計画の骨子案ということで議題となっておりましたが、計画に盛り込むこと、あるいは計画とは別のところで検討して考えなければならないことについて御意見をいただきました。

私ども県として、どういったことができるかを、これからも考えていきたいと思っております。そのために、引き続き、皆様からも知恵を拝借しながらできることを1つ1つ進めていきたいと思っております。

本日はありがとうございました。

議題（４）その他について

４ 閉会