

平成30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31年1月24日（木）13:30～15:10

場所：かでの2・7 1030会議室

1 開会（13:30）

事務局

- 皆様お揃いになりましたので、平成30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。

本日は大変ご多忙でかつお足元の悪い中、ご出席いただきましてありがとうございます。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。

お時間も限られていることから、各委員のご紹介は名簿でご確認をいただければと思います。

本日の委員会でございますが、委員19名のうち、2分の1以上、現時点15名のご出席をいただいております。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ております。委員会が成立していることを報告させていただきます。

それでは開会にあたりまして、北海道保健福祉部東障がい者保健福祉課長からご挨拶させていただきます。

2 挨拶

事務局（東課長）

- 障がい者保健福祉課長の東でございます。本日は大変お忙しい中、また昨日から天候等で非常に大変な中で、この会議にご出席いただきまして厚く御礼を申し上げます。

今年度、各省庁におけます障がい者雇用水増し問題等がございまして、障がいがある方の雇用問題が大きく注目されたところであります。これに関しては道の知事部局では、そういった水増しはなかったのですが、道内の行政機関などにおきましては、障害者雇用率が未達成の機関もあったということでございますし、また、制度改正により、就労定着支援事業が今年度4月から新たに始まっておりますけれども、これまで以上に障がいがある方の就労機会の確保とその後の定着支援の充実が求められていると考えております。

- 道では、第5期の北海道障がい福祉計画に基づきまして、社会全体で応援し、今後の道内における障がいのある方の地域社会での自立に繋がる体制作りを努めていきたいとしており、本委員会でのご意見を踏まえまして福祉関係者の方々はもとより、企業や関係

機関の皆様のご協力も得ながら、障がい者の就労支援施策のさらなる推進を図って参りたいと考えていますので、引き続きご協力をお願いしたいと思います。

- 本日は、事務局からこの後、就労継続支援事業の工賃実績等について、ご報告させていただきますとともに、就労支援に係る研修情報、それから道の総合評価入札につきましてご審議の方をお願いしたいところがございます。皆様には忌憚のないご意見をいただきたいと考えておりますので、本日はよろしくお願ひいたします。

事務局

- それでは続きまして、配付資料の確認をさせていただきます。皆様のお手元に、次第、出席者名簿、配席図、資料でございますが、1、2-1、2-2、資料3-1から3-5までございます。次に資料4-1及び4-2。資料5-1から5-3まで。資料6-1から6-6までございます。最後に参考資料が一枚。

手元に資料は揃っておりますでしょうか。

もし、配付漏れ等がございましたら、事務局の方までお伝えいただければと思います。

- 続きまして、今回の会議の開催目的についてご説明させていただきます。
まず、報告事項といたしまして、「卒業生の就労継続に関する調査の結果」と、「就労継続支援事業所の工賃実績」と「福祉施設等の利用者の一般就労等に関する実態調査結果」につきまして平成29年度分の調査結果をご報告させていただきます。
また、就労移行支援事業所等の自己評価につきまして、今年度とりまとめた自己評価シート.analysis結果を報告させていただきます。

- 次に審議事項といたしまして1つ目の就労支援に係る研修情報につきましては、道内のナカボツセンターや教育機関、各市町村等に就労支援に関する研修などの情報を照会し、とりまとめ結果を道のホームページで公表しておりますが、今後必要な対応をテーマとした研修の実施について関係機関に働きかけを行い、効果的な研修の促進を図ることとしております。本日は関係機関に働きかける研修のテーマなどについてご意見を伺いたいと考えているところがございます。

2つ目は総合評価入札について事務局の改正案につきましてご審議いただきたいと考えております。

それではここからの進行につきましては会長をお願いしたいと思います。よろしくお願ひします。

3 報告

- (1) 卒業生の就労継続に関する調査の結果
- (2) 就労継続支援事業所の工賃（賃金）実績について
- (3) 就労移行支援事業所等の自己評価制度の平成30年度取りまとめ結果について
- (4) 福祉施設等利用者の一般就労等に関する実態調査結果について

小銭会長

- それでは、次第に沿って進めていきます。
次第3の報告事項について、事務局からお願いします。

事務局

- 北海道教育庁特別支援教育課の主幹の長居と申します。どうぞよろしく申し上げます。
皆様には日頃、特別支援学校の生徒の就労支援や進路指導の充実に向けてご理解ご協力いただいておりますことにこの場をお借りしお礼申し上げます。
私の方からは8月に行われました本推進委員会においてご質問いただいた件などにつきまして報告させていただきます。
- 前回の会議におきまして当課からは、特別支援学校卒業者の就労率について報告させていただいたところではありますが、一般就労した者のうち就労継続支援A型による就労者の割合についてご質問いただきました。
資料にはございませんが、平成30年3月の職業学科を設置する特別支援学校高等部の卒業生は746名、就労した者は346名、その内80名が就労継続支援A型による就労となっています。なお、就労した者の内数に入っておりませんが、非雇用の就労継続支援A型の数は30名となっています。
- 次に配布しています右上に資料1と付している「卒業生の就労継続に関する調査の結果」という資料をご覧ください。
道教委では、知的障がい特別支援学校高等部の在籍者数増加に伴う就労先の安定的な確保や就労継続の取組に向けて職業学科を設置する道立の知的障がい特別支援学校22校を対象に卒業生の退職理由等について調査を実施しています。
- 資料1の3の結果の調査票1の項目については、主に学校としての取組、そして調査票2の項目は、離職者の状態についてまとめております。

- 調査票2の1、離職者の雇用形態というところでございますが、最も多いのが常用パートの54.2%、そして最も少ないのが、正社員で8.3%となっています。
- 次に3の2でございますが、就労継続支援A型で就労し、離職した者の勤務時間につきましては4時間が55.6%で最も多い数字となっています。
- 5の退職した理由でございますが、これにつきましては職場で人間関係が築けなかったが47.9%と最も多くなっています。
- 6では再就職の状況についてお示ししております。
離職者のうち56.3%が再就職していることがわかります。
- 以上前回ご質問いただいたことなどにつきまして説明させていただきました。
当課では今後も特別支援学校卒業生の就労を促進する取組を継続して取り組んでいくことが必要と考えてございます。
ご参集の皆様にはご支援、連携協力いただきながら取組を進めて参りたいと考えております。
また、現在新年度に向けての事業など検討しておりまして、ご相談させていただくこともあろうかと思っておりますので、引き続きご理解ご協力についてどうぞよろしくお願い申し上げます。

小銭会長

- ありがとうございます。
ただいまの報告について質疑、ご意見等ございましたらよろしく申し上げます。

(なし)

小銭会長

- では私からですが、5の退職した理由で「人間関係が築けなかった」が1番多かったという説明がありましたが、就職に当たり、人間関係を構築するノウハウを研修のように就労の学びとして時間など設定しているのでしょうか。
もし、設定しているのであればその上で、築けなかったということになりますか。

長居主幹

- ご質問ありがとうございます。
資料1の調査票1でそれぞれの学校の取組を記載しており、日々の授業の中で

コミュニケーションに重点をおいた指導を行うことはもとより、「職業」という時間の中で様々なことが学べるよう、例えば、関係機関の方に、ハローワークの職員や事業主の方など話を聞き、将来の社会参加に向けての学習を積んでいるところでございます。

- また、一点補足なのですが、離職した生徒さん自身に質問して調達したのではなく、学校の先生方にどういう理由で退職されたか伺う方法で行っております。

小銭会長

- 就職や就労継続というところでの人間関係というのは多岐に渡っていて、空気を読んだりとかがあるので、一般の就労の方々も私たちも凄く気を遣うところですが、そういった部分で学校の取組をされているということですね。

- 他に質問や御意見はよろしいですか。

(なし)

- それでは次の議題に進みたいと思います。
報告2の「就労継続支援事業所の工賃実績」をお願いします。

事務局

- 保健福祉部障がい者保健福祉課の湊です。
資料2-1、2-2について私から報告します。
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、道内の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。
- それでは資料2-1をご覧ください。
資料2-1の3「施設種別」の表ですが、B型につきましては、800事業所の平均工賃月額が18,810円となっており、時給換算すると256円となります。
平均工賃月額は前年度比133%伸びており、時給額も前年より上昇しているところです。
- 続いてA型は、216事業所の平均工賃月額は70,061円となっており、前年度比103.2%でこちらも増加しております。
また、時給換算すると804円となっており、時給換算についても前年度を上回る結果となっております。
事業所の工賃分布は表のとおりとなっておりますので、後ほどご覧ください。

- 次に資料2-1の裏面をご覧ください。

こちらは標準偏差というものでございまして、前年の委員会において委員の方々からご提案があったことから、今回資料として提示させていただきました。

標準偏差とは、各事業所の数値のばらつき具合を見るといった指標になっています。

なお、算出方法の違いにより、工賃実績の値と少し合わない部分がございますので、その点はご了承いただければと思います。
- それでは次に就労継続支援B型事業所の工賃平均値をご覧ください。

平成29年度の平均値は16,827円となっております、標準偏差は下記の表のとおり11,131円となっています。

平成24年度からの推移を見ますとばらつき具合が年々減少しており、事業所ごとの工賃のばらつきが徐々にではありますが、少なくなっていることが分かります。
- それでは次に資料2-2をご覧ください。

こちらは、今までの工賃実績の推移について記載しています。

平成18年度から記載しており、今年度と前年度を比較しますと施設は8.4%増加しておりまして、支払総額は8.2%の増、平均工賃月額が3.3%の増。平均工賃時間額が12.8%の増となっております、全て増加しています。

また、参考に下記に全国の平均工賃実績も掲載していますが、全国平均は15,603円となっております、北海道は平均よりも上に位置しています。

資料2の報告については以上となります。

小銭会長

- ただいまの報告につきまして、質疑、ご意見ございませんか。

梶副会長

- 先ほどB型の平均工賃月額が18,810円であり、標準偏差を出す時に算出される平均値とは異なる値になってしまうという説明がありましたが、何故そのようなことになってしまうのか分かりにくいので、改めて説明をお願いします。

事務局

- まず、平均工賃月額の出し方として、全事業所分の延べ人数の合計と支払総額の合計を用いて、算出しています。

次に標準偏差を出す際に使用した、工賃の平均値ですが、こちらは1事業所ごとに平均工賃月額を算出し、その1事業所ごとの平均工賃月額を全て足した上で、全事業所数で割

り、平均値を出すといった形としているため、誤差が生じております。

梶副会長

- その違いだけで2000円も変わるのでしょうか。

事務局

- 規模の小さい事業所のうち、工賃が比較的低いところが多いと平均値がこれに引っ張られてしまうことも十分考えられます。
そのため、この2000円という値はあり得る値と考えています。

梶副会長

- 計算の仕方を変えるのは何故でしょうか。

事務局

- 標準偏差を算出するには、1事業所ずつの平均値が必要だったため、まず1事業所ずつの平均値を出し、更に事業所ごとの平均値の平均値を算出しました。一方、国の平均工賃月額の方法は、全事業所の合計延べ人数と合計の支払総額を出してから平均値を算出するという違いがあるためです。

梶副会長

- 分かりました。ありがとうございます。

小銭会長

- 他にご質問、ご意見はよろしいですか。

(なし)

- では、続けて報告をお願いします

事務局

- 次の資料の報告の前に工賃実績の部分についてですが、標準偏差の部分が少し分かりにくくなってしまいましたので、今後は分布図など別な表し方を事務局の方で検討していきたいと思っております。
- それでは資料3の「就労移行支援事業所等の自己評価制度」の平成30年度取りまとめ結果について説明します。

この制度は、本委員会にて発足したものであり、委員改選後の委員会では初めての報告となりますので、概要などを説明します。

まず、主な目的としては、自己評価という事業所自らの振り返りによって「気づき」と「成長」を促してサービスの質的向上を図り、自己評価結果から見えた事業所の弱い部分や足りない部分について、そこに対応する研修を実施して補っていくという目的があります。

- 報告後の審議事項で就労支援に係る研修情報についてですが、その際委員の皆様に必要な研修についてご審議頂きたいと考えておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

- それでは、最初に資料3-1をご覧ください。

こちらは自己評価制度の実施方法等をまとめたもので、「4. 公表等」において、事業所は自己評価の公表や、利用者等から求めがあった場合の開示について努めることと記載しております。

また、北海道としましては集計した自己評価結果を各ナカポツセンターに提供し、利用希望者への助言や支援機関との連携において活用いただいているところでございますが、このセンターにおける活用事例についても、年度明けに道が取りまとめているところで

- 続きまして、1ページめくっていただいて資料3-2をご覧ください。

こちらは各事業所に記載していただく際に記載要領といたしまして、参考にとということで各事業所に紹介しております。

また、もう一枚おめくりいただいて資料3-3が8ページございましてこちらについても事業所が自己評価シートを作成する際の参考資料となっております。

この資料は、時間の都合上説明を割愛させていただきますので、後ほどご覧頂ければと思います。

- 資料3-4をご覧ください。

この資料が事業所に提出いただく自己評価シートでございます。

提出フォーマットが1ページ目となっており、2ページ目が事業所の概要を記載していただくものとなっております。3番目に自己評価が両面で14ページございまして、自己評価の結果をこちらに記載していただき、各事業所から提出していただくという方式で集計しております。

- この各事業所の自己評価の結果を分析したものが資料3-5となっております。

1 ページめくっていただきまして、目次と分析結果とございまして、分析結果の方を
ご覧いただければと思います。

- 今年度は全道 190 の事業所にこのシートの提出を依頼して、全体の約 8 割の 151
事業所から回答を頂いております。

まず、資料の見方についてご説明いたします。

「離職率の少ない事業所がどのような支援をしているか」を比較できるよう、全体の傾向
の他に過去 3 年間の離職率の平均が 20% 以下の事業所の回答を別に記載しております。

1 ページの円グラフでございまして左にある太枠が全体の傾向を示してございまして、
右の点線枠で上に「離職率 20% 以下」の事業所というところで記載しております。

また、記述回答が今回ございまして主な回答傾向を示しておりますので、ご参考として
いただければと思います。

それでは時間も限られているところでございますので、抜粋しながら報告させていた
だきます。

- まず 1 ページ目の「特に力を入れている項目」でございまして、全体では項目 5-1 の
「作業を通じてのアセスメント」であったり、項目 6-4 の「就労プログラム」について
力を入れている事業所が多いということが分かりました。

また、離職率が低い事業所においても同じような傾向が見られましたが、全体と比較す
ると項目 5-1、項目 6-4、項目 4-1 で特に離職率 20% 以下の事業所で割合が多い
ことが分かりました。

- 続きまして 2 ページ目ご覧いただければと思います。

こちらは事業所の理念・基本方針の職員への周知ですが、ほとんどの事業所で何らかの
取組を実施しており、離職率が 20% 以下の事業所では 100% 実施しています。

事業所の周知の方法ですが、打合せや職員会議、また見やすい場所に掲示等と言った
方法が多いことが分かりました。

- 次に 3 ページをご覧ください。

項目 2-1 の利用希望者の情報収集方法については、所定のシートでの情報収集や就
労に関する希望を聞き取るといった回答が多く見られました。

また、今後実施する予定の取組では地域ネットワークに参加して地域支援を進めてい
くといった地域に根ざす旨の回答が多く見られています。

- 続きまして 6 ページをご覧ください。

6 ページ項目 4-2、個別支援計画の見直しについてですが、見直し頻度については 8

割以上の事業所が3ヶ月に1回定期的な見直しを行っており、必要に応じてさらに見直しを行うとした事業所がほとんどでした。

その下の表をご覧ください。計画見直しの確認方法につきましては、面談の度、会議、またはモニタリングで進捗状況を確認して適宜計画の見直しを行っているということが分かりました。

- 次に7ページをご覧ください。
施設内外の作業種目と作業におけるアセスメントの考えについて記載しております。
施設内作業では、ほとんどの事業所で作業が行われており、作業種目としては事務、パソコン作業、製造、軽作業が多いという結果になりました。

- 次に8ページをご覧ください。
8ページの施設外就労については、全体のおよそ9割の事業所で行っています。
また、作業種目が施設内就労と大きく異なっており、施設外就労では、草刈りやポストエイジングといったような野外で行える就労の科目が非常に多くなっております。

- 次にページ一番下の表、作業実施の考え方をご覧ください。
この表で見比べますと離職率が20%未満の事業所では、全体と大きく異なる点があり、就労意欲の向上の見極めや得意・不得意の確認といった項目が全体の事業所と大きく割合が異なっていることが示されており、就労定着にはこの考え方が非常に重要になっていくと考えられます。

- 続いて9ページをご覧ください。
こちら利用者の就労意欲の向上に繋がる取組ですが、ほとんどの事業所が実施しているところであり、就労の意味や賃金等を説明や実際に就労した先輩などの話を聞くといった項目の割合が多く、実情について知る機会が就労意欲の向上につながるという風に考えている事業所が多いことが分かりました。

- 続きまして、11ページの項目6-3をご覧ください。
こちらは各種支援機関との連携について記載しています。連携先については、ハローワークを連携している機関として挙げた事業所の割合が多くありました、また、その他にもナカポツセンター、病院等医療機関も7割程度の事業所と連携していることが分かりました。

- 12ページをご覧ください。ジョブコーチ（職場適応援助者）を利用している事業所の年間利用数を記載しております。半分以上の事業所で複数人の利用をしていることが分

かりました。

また、離職率が20%以下の事業所では、全体と比べると5人以上の割合が増えるなどジョブコーチを有効活用していることがこの表から分かります。

- 続きまして、項目6-4をご覧ください。

どのような就労支援の訓練プログラムを実施しているか各事業所にアンケートしたところ、ビジネスマナーや就労意識の向上、作業報告と回答が多くありました。

このことから、実践的な生活習慣や就労意欲の向上を目的としたプログラムを設定している事業所が多いことが分かります。

- 続きまして、項目7-1をご覧ください。

企業訪問を行い、就労先や実習先を開拓しているかですが、7割程度の事業所で実施しているということが分かりました。

また、実習先として接点のある企業の数として、ほとんどの事業所が1~2社であり、11社以上というのは1割程度で今後も企業訪問の開拓が必要だということがこの表から分かります。

- 続きまして、15ページをご覧ください。

就労者数等につきまして記載しています。15ページから19ページにかけて、過去3年間の一般就労した利用者数と離職者数、19ページに一般就労の主な職種を掲載しています。

時間の都合上、詳しい説明は割愛しますが、一般就労への移行実績のある事業所は増加傾向にあり、昨年度より離職者がいる事業所が減少したということが分かりました。

また、就労先の職種としては清掃、品出し、商品陳列、福祉、介護が多くなっています。

- 次に20ページ、評価項目7-6をご覧ください。

この項目は自由記述で主な傾向としては、事業所への来所や電話連絡、企業への訪問などで定期的な支援を実施する事業所が多いことが分かりました。

また、併せて、状況に応じて家族への聞き取りや関係機関に協力を求め、連携した定着支援を実施している事業所が多く見られました。

今後、実施予定の取組では、余暇活動やストレス発散の場の提供、在籍者と就労者が集まることができる場をつくるといった回答が見られました。

- 続きまして、評価項目8-1をご覧ください。

8割程度の事業所で業務体制の構築をしており、ほとんどの事業所で業務担当を明確化し、業務の分担を行い、授産活動の専従とならないように体制を構築済みということが

分かりました。

また、今後は企業へのアプローチに専念するための体制を構築したいという回答も目立ちました。

- 次に21ページ評価項目8-2をご覧ください。企業との付き合い方に関する教育については、8割程度の事業所で実施していることが分かりました。

実施内容としては、研修や付き合いのスキルのある職員と同行、対応に関する職員の報告を徹底、企業との交流等様々な方法で教育を行っているということが分かりました。

今後、実施する予定の取組としては、先ほどの職場訪問でもありましたが、付き合いのある企業が少ないことから様々な企業とのつながりを深めていけるように企業との交流機会を多く作り、広く状況の把握に努めたいといった回答が多く見られました。

- 次に22ページをご覧ください。

評価項目8-3の研修ですが、多くの事業所で就労支援員に一人あたり1~5件程度研修を受講させています。

実施した研修は23ページに記載してあります。

障がい者が働くこと、障がい特性と職業的課題、事業所見学、実習等が実施した研修として多く見られました。

- 次に24ページをご覧ください。

今後、参加を予定している研修についてですが、⑤の就労支援の実際というところで、「就労支援スキル」を重視している事業所が多いことが分かりました。

今後は、就労支援スキルでや就労支援の実際の場合についての研修に参加を予定している事業所が多くなっております。

- また、次のページでは、今後事業所で実施を予定している研修の内容を記載しています。

実習を予定している研修の内容としては「面談手法」、「他者との関係づくり」などコミュニケーションに関する研修に重点を置いている事業所が多くなっています。

- 続きまして26ページをご覧ください。

こちらは、ページ中段から下段にかけて、対応が必要な研修の検討案とを示しており、次の審議事項の研修情報の報告と併せて、事務局から提案し、委員の皆様にご審議いただければと考えていますので、ここでの説明は割愛させていただきます。

以上で資料3の報告を終わります。

小銭会長

○ ありがとうございます。

今の分析結果につきまして質問やご意見等ありましたらよろしく申し上げます。

杉田委員

○ 私は、日高中部職親会（新冠町）にいて隣町が静内なんです。現在、静内には事業所が複数あり、新冠には1事業所がある。

職親会で楽しみ会のようなものを開催すると、色々な施設から利用者が来る。子供たちや親御さんが来ます。静内には、事業所は何ヶ所もあるので30人から40人位来るんです。

例えば、いろいろな施設からご支援をいただいて、ボウリング大会を開催し、昼ご飯にカレーライスを作って子供たちに食べさせたり、お土産を持たせたりするなど、地域の人と事業所同士の交流を深め、一人でも二人でも一般就労してもらいたい。「利用者には、ずっと施設にいるのではなく、一般就労して欲しい」という思いがある。だから、我々職親会なども本当に勉強しているわけです。

うちに相談に来れば「それなら、ここ面接受けてみるかい」「ここ行ってみるかい」と案内するわけです。

たまに私のところに「施設に行ったら辞めてしまってもう半年になる」という親御さんからの相談があります。私が適性を聞いたり、面接をします。そして、家まで送っていくと私の仲間の事業所がすぐ近くにあり、「わざわざ静内から新冠へ通うより地元で就職しなさい。私が繋ぎ付けるから。」と言ったのですが、今も通っています。

そういう風に一般就労に繋いでいるわけですが、「利用者をどういう風にしたら良いか」という面では、ちょっと行政と我々の意見がかけ離れてしまうこともあります。

職親会もみんな一人で事業所をやっていて、利用者を一人か二人程度雇ってやっている中小企業です。何も無いところで雇用して、やっているわけだからもう少し職親会にも光を当ててもらいたいなと思っています。

小銭会長

○ 障がい者就労支援の法律の部分と職親会の目的は一致して動いているところもあり、職親会の活動について、もう少し理解していただきたいということであれば、地域別の研修などで取組を紹介できる機会があれば、その地域で何件ぐらい紹介できるとか、企業で年間どのくらいの相談があるとかそういう根拠のようなデータを教えていただくとより行政などとも目的が一致して良いかもしれません。

杉田委員

○ 我々の所に来れば、一般就労に繋がるのに施設がある場合は、施設へ相談に行ってしまう

い、我々の所に来ない。

我々は、施設だけではなく、色々な職場や交流の機会をもっともっと紹介することができるが、施設の方に相談に行ってしまうと交流しながら就労する形になっていかない。

小銭会長

- 例えば、関連するところとして、職親会などにも相談の輪を広げていけるということを私達が意識していかなければというところですね。

馬場委員

- 本当に職親会には各地域で障害者就業・生活支援センターと繋がりながら色々していただいている。

啓発活動や研修なども非常に密に連携してやっていただいている。特に地元色が強いという強みもあるので、密接にやっていただいているという事実は知っている。

職場見学や研修会など色々相談会的なものもやっているの地元密着で非常に良い展開が出来ているなど私は思っています。

小銭会長

- それぞれの組織でお互い理解し合ったり深めあうということも大事なことの1つだと思います。
- 他に先ほどの分析結果を踏まえまして、質問やご意見はありますか。

佐々木委員

- この自己評価シートは、今後、例えば毎年とか2年後とか継続的に行われるのかどうかということが1つ。

もう1つは、例えば個々の事業所が自分のところの自己評価と分析結果を比べて、自分のところはここが弱いからこういう目標を持って今後取り組んでいこうといった目標を立てるような機会があるのかお伺いしたいと思っております。

事務局

- まず1点目の今後も自己評価シートの照会を続けていくかということですが、この照会事項は、当委員会からご提案いただいた事項ですので、この委員会内で続けるか続けていかないかについても議論していただければと思います。

事務局としましては、自己評価シートをご覧いただいたとおりのボリュームがなかなか多く、忙しいので出せないといった事業所があるので今後も自己評価シートを続けていくというつもりではありますが、シート自体の改正について今後、事務局案を提案させて

いただき、当委員会でご審議いただければという風に考えています。

- 2点目の分析結果を用いて今後の目標を立てる機会なのですが、個々の事業所に任せられているというのが現状です。

小銭会長

- せっかくこのシートを作成するのであれば、そのことについてアドバイスみたいなものが欲しいといったことでしょうか。

佐々木委員

- そういうことではなく、他の社会保険や介護保険の施設などでは、同じような自己評価の他にも第三者評価、外部評価のようなものがある。

それを毎年とか2年後とか継続的に行い、その結果を基に目標達成計画シートを作成し、2年後にはこの目標を達成できた、できなかったといったことを評価するものがあるので、そこまでするのかなと思った。

しかし、これだけを見るとアンケートのような性格もあるので、そこまでしないのかなといったことが気になったので質問させていただきました。

小銭会長

- 他に意見や質問はありますか。

近藤委員

- こういうものがあれば良いなというところで、北海道といっても、かなり広いので、それぞれの地域ごとの結果などあればと思いました。

例えば、札幌や旭川のような都市圏なのかそれとも違う地域なのか。

また、事業所がどのような場所にあって、そこにいる方々がこの結果の中でどういう状況にあるのかというところも情報として見えてくると働く意向に関しての地域性に関連した対応というのが見えてくるのかなといったところです。

事務局

- ご意見ありがとうございます。

今後は地域ごとの分析結果につきましても検討していきたいと考えております。

小銭会長

- せっかく労力を使って分析もしますし、事業所もすごく苦勞して書いていただいているので、様々な質問や確認したい項目があるというのは凄く大事なことだと思います。

他に皆さん何かありますでしょうか。

(なし)

- では次の報告事項についてお願いします。

事務局

- 障がい者保健福祉課の田中です。
私からは福祉施設等利用者の一般就労等に関する実態調査の報告をします。
- 資料4-1は、平成29年度福祉施設等利用者の一般就労等に関する実態調査結果、資料4-2は、第4期北海道障がい福祉計画の就労関連目標の3年間の達成状況等の推移となっております。
- この調査につきまして、回答事業所数は1152事業所で事業所数としては9割ほどの事業所に回答をいただいています。
資料4-1の実績に関しては、福祉施設から一般就労に移行した方々の詳細の数です。
昨年度の移行者は、968人です。目標値の1262人に対して、達成率は76.7%となっています。この目標値は国の基本方針に基づき、平成24年度の一般就労への移行実績631人の2倍としております。
時間の都合により、ポイントになる場所をピックアップして説明いたします。
- 「事業所別移行者数」ですが、就労移行支援事業所が6割程度、就労継続支援A型事業所からが16%、就労継続支援B型事業所からが22%程度となっております。
- 「障がい種別」に関してですが、障がい種別の下に発達障がいの有無を記載しており、基本的に療育手帳で発達障がいと診断されている方は、知的障がい者に数として入っております。
また、精神障がいの方で発達障がいと診断されてる手帳をお持ちの方は精神障がいに入っております。
残り7名の発達障がいは、どちらの手帳も持たずに医師の判断や公的な相談、判定機関の判定を受けた方となっております。それ以外の手帳をお持ちで発達障がいとなっている方はそれ以外、該当する手帳の所に入っております。
また、他の手帳、例えば身体の手帳を持っていて発達障がいもあるという方は5番の「有」というところに回答していただいています。

○ 続きまして資料4-1裏面ですが、下部に関係機関との連携、労働関係制度の活用という項目があり、こちらは就労関連目標にも関わるところとなっております。

○ 資料4-2を見ていただければと思います。

こちらは一般就労移行者数以下、障害者の態様に応じた多様な委託訓練事業や障害者試行雇用事業の開始者などは、第4期の計画の中では活動指標という形で数値として定めています。

活動指標とは何かと言うと、実際に一般就労に福祉施設から移行する方たちが必要なサービスが受けられるようにこのぐらいのサービスは提供できるように見込みましょうと定めている数値となっております。

それぞれの実績が多様な委託訓練事業に関しては、29年については2名、障害者試行雇用事業に関しては128名です。

なお、それぞれの数値ですが、一般就労に移行した方の数値となっております。実際にサービスを受けている方はこれ以上います。

この調査自体が障がい福祉計画の達成状況を調べるものであるので、福祉施設から一般就労に移行する方々の数値の結果となっております。

例えば、トライアル雇用に関しては、トライアル雇用を活用したけれどもその後の雇用につながっていない方は、この数値に入っておりませんし、障がいのある方で施設を経ないで自分でハローワークに行って就職された方、トライアルを使った方なども入っておりません。そのため、実際にサービスはもっと使われているのですが、一般就労に移行した方の状況としてはこのようになっております。

○ また、事業所に関して多いのは、サービス業、次に医療・福祉の16.8%となっております。

○ 「就労状況」に関してですが、現在も就労しているという方が30年4月1日現在の数を出していただいているので、今の数とは少し変動あるかも知れませんが、昨年度就労した方で30年4月でも就労されている方が74.8%となっております。

○ 一番最後のページに関しては離職された方々の状況となっております。

こちらに関しては、事業所が離職された方々の状況を把握している範囲で回答していただいているので不明・未回答というところもいくつかございます。

私からの説明は以上です。

小銭会長

○ 資料4-1、4-2の一般就労等に関する実態調査について、ご質問やご意見等ござい

ますでしょうか

(なし)

- それでは特にないと言うことで次、審議の方に入りたいと思います。

4 審議

(1) 就労支援に係る研修情報の平成30年度取りまとめ結果と来年度の関係
機関への働きかけについて

(2) 総合評価入札について

小銭会長

- 次第4の審議事項の一つにあります就労支援に係る研修情報についてと言うことで事務局から説明をお願いします。

事務局

- それでは資料5-1障がい者就労支援のための研修について説明します。
この資料は、道内の市町村、障害者就業・生活支援センターのほか、就労支援研修の実績がある団体や大学など209の調査対象に対して、昨年10月に障がい者の就労支援に関する研修の実施状況を照会したものでございます。今回は42件の情報が寄せられております。
- 資料5-1につきましては実際に調査を行った際のシートでございますので、後ほどご覧ください。
- 資料5-2は、研修の集計結果となっており、資料5-3が全ての30年度障がい者就労支援研修の実施状況一覧となっております。こちらの一覧をまとめて分析したものが5-2となりますので、5-2をご覧ください。
- 実施主体の項目ですが、ナカポツが最も多く、その他には市町村委託を含む物がこれに次ぐ形となっております。団体法人及び市町村数はそれぞれ昨年から1回ずつ実施研修が増加しております。
- 次に実施地域ですが、昨年度まで檜山、留萌、宗谷、道外が0%だったのですが、昨年度に比べると今年度は各地域満遍なく行われております。ただ、ここにはない地域もありますので、今後も実施地域といたしましては多種多様に広げていただかないといけないと

考えています。

- 続いて1ページめくっていただき、研修方法ですが、講義形式が最も多くなっています。

下の対象目安ご覧いただくと、誰でも受講可というものが多くございまして、この2つを合わせて分析すると誰でも受講可が多いということで一般向けの研修で基礎知識を学ぶものが多くあり、たくさんの情報を大勢に短時間で伝える必要があるため、講義形式というものが様々な研修で取り入れられているといったことがわかるかと思います。

また、対象目安の中で施設管理者向けが今年0%ということになってはいますが、誰でも受講可の中にも施設管理者の方が受けていただく研修もありますので、0%だからといってこの人が受けられる研修がないといった事ではないと分析しております。

- 次に5ページ目をご覧いただければと思います。

こちらは研修内容について記載しております。研修内容については⑧のコミュニケーションという部分について、前年度と比較したものを載せているのですが、他者との関係作りが3倍近く多くなっており、コミュニケーションを重視するような研修が非常に多く開かれているということが分かりました。

- また、ここで、先ほどの資料3-5の自己評価シートの分析結果の一番最後のページをご覧ください。

後ほど説明させていただきますと紹介いたしました対応が必要な研修の検討案といたしまして2つ事務局から提案させていただきます。

こちらは、今後対応が必要な研修につきまして各関係機関に働きかけてこのような研修をぜひ実施してくださいといった通知する際の検討案となっております。

- 1点目、就労意欲向上のための取組についてですが、こちら資料3-5の8ページ項目5-1において、離職率が低い事業所とそうでない事業所の作業実施の考え方において大きな違いが見られたため、就労意欲の向上であったりだとか、得意不得意の確認が特に重要なのではないかということを考えました。

そうした中で、研修の内容としましては、各項目の現在実施しているものや今後実施する予定のものなどから抽出し、様々な業種での業務体験プログラムで得意・不得意な作業の確認であったり、各地域における企業担当者、事業者、利用者、相互の合同説明会。こちらは就職活動の際によく開かれる合同企業説明会のようなものをイメージして提案させていただきます。

また3つめに、支援員自身が様々な業種への理解を深められる機会の提供としました。こちらで得意不得意な作業の確認をより正確に行えるのではないかと考えまして、以上

3つを提案します。様々な業務体験プログラムが利用者向け、各地域におけるといったものが担当者であったり事業者利用者向け、3つめが支援員さん向けということで全ての関わる方に対して研修を開いていただきたいというところです。

- また、次の提案は、職場定着のための取組についてです。

こちらは、冒頭にも当課長からの挨拶でもありました、就労定着支援事業が開始される等の関係から注目が集まっておりまして、就労した利用者の定着支援のための取組を実施すると回答した事業所が多く見られたことからこの研修を提案します。

内容につきましては、「就労者と在籍者の意見交流会」や就労者と在籍者だけではなく、「企業と各事業所、支援員の意見交流会」。また、「職場定着が優れている企業の実際のノウハウや事例集の把握する研修」や定着のためには相談が欠かせないということで、支援員さんによる「相談技術等のスキルアップ」の4つの研修を挙げさせていただいております。

以上2点についてぜひご審議いただければと思います。

小銭会長

- 事務局から説明があった今後、各関係機関に働きかける研修テーマということでご質問やご助言などがあればご発言をお願いします。

- 私からなのですが、就労意欲向上ということで、コミュニケーションや対人関係構築みたいなことも必要となってくる。そこで、今の説明でもあったように研修では、誰でも受けられる講義形式が多く取り入れられているとのことなのですが、実際は、小さな少人数のグループワークやロールプレイのようなプログラムを入れていければと感じています。

受け身で聞いて終わりというだけではなく、支援員やスタッフの実際のリハーサルのようなことが出来る研修も入れていく必要があるのかなと。グループワークもきちんと進行やある程度設定をした話し合いの場や進め方などができればよりよい研修となると思いました。

なので、研修内容の提案だけでなく、やり方についても少し工夫したものを提案していくことがより求められているかなと感じました。

- 他に皆様の方からご意見はありますか。

馬場委員

- 今の会長の意見についてなのですが、資料5-3の4ページ目に昨年度から当センターが新しく増やした実務的な研修があります。これは就職した場合に事業所が挨拶の仕方、報告の仕方、あるいはトラブルがあったときにどう振る舞うかなど、そういう望まし

い行動をマナー含め、学ぶものとなっています。

- 他にも5ページ目に研修内容「発達障がい者の特性と支援ポイント」とありますが、内容に演習・意見交換の形式を増やしており、「職場対人技能トレーニング」として、職場で叱られた時や注意を受けた時にどのように望ましく振る舞うかといったことや怒りを調整できるようなスキル「アンガーコントロール」を身につけるといったことも内容としてより入れています。

他にも、「ナビゲーションブック」といって、自分の苦手な部分を会社の方に伝えられない発達障がいの方や精神疾患を持たれた方などがいますので、そこをきちんと伝えられるようなスキルを対象者に教えるための基本を学ぶこと。

また、一番最後に「手順書作成技能トレーニング」といったものがありますが、仕事の段取りがより早く、出来上がりが正確になるようにといったことを目標としています。自分で作業マニュアルを作って早く適切に行うスキルを身につける。こういった事業所から求められるスキルを本人に効果的に指導するためのものを増やしており、実務的などというところで当センターでも考えて工夫しています。

小銭会長

- 実際に実務的な研修を増やしたり、重点化しているということをお聞かせいただきました。

その他、ご質問ご助言等いかがでしょうか。

(なし)

- では、提案された内容含め事務局で整理していただいて各関係機関により一層の働きかけを行ってみたいというところよろしいでしょうか。

(異議なし)

- では、審議事項の二つ目ということで総合評価入札について事務局から説明をお願いします。

事務局

- 保健福祉部 障がい者保健福祉課の上嶋です。

私からは、「総合評価競争入札制度の改正案」を説明します。

資料6-1の「委託業務等に係る総合評価競争入札制度の改正等について」をご覧ください。

- はじめに、1の「委託業務等に係る総合評価競争入札制度の概要」についてですが、道では、北海道障がい者条例に基づき、障がい者の就労支援に取り組む企業・団体を障がい者就労支援企業として認証する制度を独自に設けております。この企業認証制度の入札上の優遇措置として、「総合評価競争入札制度」を導入しており、この制度は、清掃など委託業務の入札において、価格要素だけではなく、障がい者雇用率などを総合的に評価して落札者を決定する制度になります。

- 次に、2の「委託業務等に係る総合評価競争入札制度の経緯」についてですが、この制度は、平成21年3月25日に導入し、平成21年4月1日から保健福祉部及び保健福祉部の出先機関において、試行的に「総合評価競争入札制度」を開始しました。

また、平成23年2月1日から障がい者の雇用施策を所管する経済部も加わり、経済部の出先機関においても「総合評価競争入札制度」を試行的に開始しました。

平成23年4月4日に対象機関を「保健福祉部・保健福祉部の出先機関、経済部の出先機関」から「本庁各部署及びその出先機関」に要領上、拡大しましたが、当時の北海道障がい者就労支援推進委員会において、総合評価競争入札については、当面、試行的運用を継続するべきとのご意見があったことなどから、これまで10年ほど試行的運用を続けております。

- 次に、3の「障がい者就労支援推進ワーキンググループの開催経過」ですが、総合評価競争入札制度を検討するため、平成23年6月24日に関係部局による検討会議「障がい者就労支援推進ワーキンググループ」が設置され、これまで4回に渡り、対応を検討してまいりました。

第1回目の検討会議は平成23年8月5日に開催しましたが、最後の第4回目の検討会議は、総合評価競争入札の試行的運用の継続のため、平成30年12月13日の開催となりました。

- このワーキンググループで検討された制度の課題については、次の4「委託業務等に係る総合評価競争入札制度の主な課題」に掲載しています。
 - 1つ目に、総合評価競争入札制度の実施が低調であること。
 - 2つ目に、無秩序な全庁拡大は競争性、公平性の確保や他の社会的弱者への影響が大きいこと。
 - 3つ目に、業界団体からの制度の改善要望が提出されていること。
 - 4つ目に、清掃業での企業認証制度の取得企業が少ないこと。
 - 5つ目に、事務手続きが繁雑で標準スケジュールでは、年度当初の清掃作業に間に合わないことなどが課題として挙げられておりました。これらの総合評価競争入札制度の課題に対する当課の対応方向としては、次のページ

の5に記載しております。

- 1つ目の総合評価競争入札の実施が低調であるという課題に対しては、この制度が未だ試行的運用であるため、実施が保健福祉部と経済部の一部に留まっており、制度導入から10年を経過することを踏まえ、試行的な運用から本格的な運用が必要であると考えています。

2つ目の課題に対しては、競争性、公平性の確保や他の社会的弱者への配慮のため、「総合評価競争入札制度取扱要領」を修正する方向です。

3つ目の課題に対しては、業界団体からの要望に配慮し、総合評価競争入札制度の「技術等評価点」の配点を見直す方向です。

4つ目の課題については、清掃業での企業認証の取得促進のためには、現在の試行的運用に留まる総合評価競争入札制度を安定化させ、対外的なPRを強化したい意向です。

5つ目の課題については、日程的な都合で導入をためらっている部局については、標準的なスケジュールにこだわらず、関係部局で実施可能な作業から、柔軟な対応を求める意向です。

これらの対応方向により、これまでの試行的運用から本格的な運用に移行し、庁内での導入拡大を図っていきたいと考えています。

特に、本制度が北海道障がい者条例に基づき、障がい者及び障がい児の支援を目的に実施しているため、障がい者の就労支援に係る部局での拡大を求めていく意向です。

- 続いて、資料6-2の「委託業務等に係る総合評価競争入札制度取扱要領（案）」をご覧ください。改正箇所は下線を引いて色つきにしていますが、「1 制度導入の趣旨」の項目については、上から11行目をご覧ください。

先程、説明したとおり、この制度の導入から10年を経過するため、従来の「総合評価競争入札制度の枠組みを用い、試行的に実施する」という文言を改正案では「総合評価競争入札制度を実施する」に変更しています。

次に、「2 対象契約」の項目については、競争性、公平性の確保や他の社会的弱者への配慮した上での、「総合評価競争入札制度」の全庁拡大のため、要領2の対象契約の部分に「支出負担行為担当者が必要と認めた場合」という文言を追記しています。

以上が、総合評価競争入札制度の「取扱要領」の改正案の内容になりますが、資料6-3の「新旧対照表」には、現行の取扱要領と改正予定の取扱要領を比較できるように並べて掲載しています。また、改正予定箇所は只今、説明したとおりとなります。

- 続いて、「総合評価入札制度に係る技術等評価点の改正内容」について説明します。
資料6-4の「総合評価入札制度に係る評価点見直し【改正版】（案）」をご覧ください。

この総合評価入札制度に係る技術等評価点の見直しについては、先程も説明したとおり、業界団体から「この制度の意義については尊重するものの、現行の総合評価入札制度が、「就労貢献要素」に偏重しており、障がいのある方が安心して働くための評価項目でもある「技術的要素」が考慮されていないのでは。」とのご意見が出されていました。

- 改正案については、資料6-4のとおりですが、現行の配点が「就労貢献要素」13点、「技術的要素」7点のところを改正案では、「就労貢献要素」10点、「技術的要素」10点に変更しています。

- 具体的な改正内容については、資料6-5の「総合評価競争入札制度に係る技術等評価点の具体的な改正内容」をご覧ください。

改正項目を上から順に説明しますと、「就労貢献要素」については、「① 障がい者雇用率」については変更はありませんが、「② 授産事業所への優先発注」については、これまで発注金額に応じて、最大3点を配点していましたが、認証企業でこの項目に該当する企業がほとんどなく、発注金額の基準設定についても、明確な配点理由がないため、発注金額を一部整理し、配点を見直しました。

また、「③ 障がい者の職場実習」、「④ 障がい者の職場定着」については変更ありませんが、「⑤ 授産製品等の販路拡大等」についてですが、この項目は従来、「その他」の独立した項目でしたが、これまで清掃業で実績がない「授産製品等の販路拡大」をこの項目に統合した上で、項目名を「授産製品等の販路拡大等」に変更しました。

- この「授産製品等の販路拡大等」の中で、例として挙げている「無償で授産製品等をネット販売」と「無償により授産製品等の販売スペース提供」は、H23以前は「授産製品等の販路拡大」で同一の項目として扱っておりました。

- 「無償により授産製品等の販売スペース提供」については、これまで該当する認証企業がないため、独立した項目の設置を見直し、同じ項目としています。

また、この項目の配点については、従来、複数の項目に該当しても最大2点の扱いでしたが、今回の見直しで最大1点としています。

これらの見直しにより、「就労貢献要素」については、現行の13点から、10点に変更となっております。

- 次に、「技術的要素」の変更についてですが、「① 同種契約の履行実績」については、基準内容を道の他の入札制度と整合性を図るため、従来の「申請前2営業年度」を改正版では「申請前3営業年度のうち、2営業年度以上」に修文しております。

また、障がいのある従業員の方が安心して働けるよう悪質な事業者を排除するため、新

たな条件として、摘要欄に「入札参加者の責めに帰すべき、苦情等が道に寄せられていないこと」を設定しています。

- 続いて、「② 自主検査体制の整備状況等」については、従来は「自主検査体制が整備されていること」だけで配点は1点したが、業務の確実な履行の確保と、障がいのある従業員の方が、初めての作業に従事する場合でも混乱することがないように「業務運営上の作業マニュアル等の整備」を明文化し、配点を加算しています。
- 続いて、「③ 業務処理責任者の資格の有無」については、配点は従来から変更はありませんが、障がいのある従業員の方が安心して働けるよう公的機関に登録された正規の責任者・監督者等の設置を明文化し、摘要欄に清掃業務の参加条件として、知事登録業者であることを明記しています。
- 続いて、「④ 研修体制の整備状況」については、これも従来は「職員の研修体制が整備されていること」だけで配点は1点でしたが、改正案では、障がいのある従業員の方のスキルアップのため、関係法令に定める研修の受講が確実に行われるよう配点を新たに加算し、摘要欄の条件に清掃従事者研修登録機関からの受講証明書の提出を明記しました。
- 続いて、「⑤ 苦情処理体制の整備状況」については変更はありませんが、「⑥ 権利擁護への姿勢」では、従来は「相談体制」と「労働者の賃金の水準」でしたが、障がいのある従業員の方の良好な就業環境の整備のため、各種社会保険の加入も追記し、配点を加算しました。
- 続いて、「⑦ 地域貢献度」については、配点は従来から変更はありませんが、障がいのある従業員の方が安心して働けるよう転送電話を置くだけの道内に営業拠点の実態がない所謂「名ばかり営業所」を排除するため、基準内容を修正しております。
- これらの配点見直しにより、「技術的要素」については、現行の7点から、10点に変更となっております。「就労貢献要素」と「技術的要素」を合算した「技術等評価点」の合計点については、従来と同じ20点に変更はありません。

今回の配点見直しでは、単なる配点見直しで終わるのではなく、総合評価競争入札制度の安定化を図り、新たな配点が、障がいのある方にとってプラスの結果になるよう配慮しております。

また、これまでは「障がい者就労支援企業認証制度」の最高点が13点であったことから、それに合わせて就労貢献要素の配点も決定されていましたが、今後の「総合評価競争

入札制度」では、「就労貢献要素」の配点については、最高10点として運用していきたいと考えております。

○ 資料6-6の「新旧対照表」では、現行の提案書評価表と改正予定の提案書評価表を並べて掲載していますが、変更箇所については、只今、説明したとおりとなります。

○ 私からの説明は以上で終了させていただきますが当課といたしまして今回の制度改正を機にこれまでの試行的な運用から本格的な運用に移行し全庁拡大を図っていきたくと考えておりますため、各委員会の皆様におかれましては引き続きご理解ご協力をお願いしたいと思います。

最後に参考資料について、担当から説明させていただきます。

○ 引き続きまして参考資料に関しては後ほどご覧になっていただきたいと思います。簡単に説明しますと1番左側に年度がありましてその次に総合評価競争入札実施機関数が書かれております。

次のところが入札企業数、総数の内認証企業は何企業か、その次は認証機能落札数のうち総合評価による逆転落札数これにつきましては価格では一般企業が又は認証企業も含めてなんです。他の1位だった企業が総合評価で逆転したものの件数となっております。

こちらは時間のある時にご覧下さい。

小銭会長

○ 只今の説明を踏まえまして総合評価競争の事務局改正案についてご審議をお願いしたいと思います。ご質問やご意見等ご発言をお願いします。

原田委員

○ 今の説明だと配点を変えるのは、一般企業の落札数を増やしていくということが狙いなのかなという風に受け取れて、結果としてこの配点の比重の変更というのはそういう意図を含め、この形で行うと一般企業にも落札の機会が出てくるといったことを考えた見直しという理解になってしまうのですが、その理解でよろしいですか。

事務局

○ 今回の見直しでは、企業認証を取られている所もあれば取られていない所もあるので、そういった面での競争性や公平性の確保という側面も考えております。

原田委員

- 一般の方（注：企業認証を受けていない方）の入札参加も増えていくということは確かに重要だと思うのですが、就労貢献の配点は就労支援を継続していくという面で大事なことじゃないのかなと思っていたので、この就労貢献の配点が変わり、就労の貢献が高かったところが落札できなくなるということが公平性の観点から仕方ないと言ってしまうと少し考えさせられる。

道としては、就労に力を入れている企業に対して今後追加で支援を行うことなどは、補足的に検討されているのですか。

事務局

- 障がい者の就労に貢献いただいている企業への配慮は、道として競争入札制度などの総合評価で障がい者の雇用についての部分などを登録時点で事業所の評価として採点させていただいています。

競争となったときには、そういったことに配慮されてる企業が少しでもポイントを取れるようにしていることは建設部などでも入札に導入しているところです。

今、我々が議題に挙げている入札制度は、当初一般的な清掃などを含めた委託業務で導入を考えていたのですが、一番最後の参考資料にあるように現実的には採点方法等も非常に厳しいこともあり、そもそもこの制度を使わない、使えていないという状況です。

業界団体からも色々公平性等に疑問が出ているという部分もありましたので、まず、全庁的に展開していく上で採点について業界団体の意向などを加味したもので一度整備し、参加する機会を増やし、参加するために評価制度の評価を受けてもらう企業が出てくるようにしたいと考えています。

「雇用の評価を受けた上でこういう制度を使って入札に出よう」といった企業を増やすために、道としても契約自体の機会を増やしたいが、10年間進んでいない現状があるので、その現状を打開するために1度採点の内容を見直した上で、再度利用促進のPRを行い、制度を活用し、少しでも障がい者に配慮した企業として取り組まれるところが増え、なおかつ受注を受けるということに繋がらないかなと考えているところです。

原田委員

- 企業認証を受けた企業が受注できなくなるケースが増えていく方向に変えていこうとするような内容とも受け取れ、認証制度自体の意味合いが薄れていってしまい、形骸化してしまうのではと感じられたので、道として認証を受けられている企業への就労貢献をどのように考えているのかなといった内容を伺いたかったところでした。

この改正によって、新たに認証を受ける企業が増えてくるという意味合いもあるのかもしれないですが、一方で、認証制度を道が行っている中、認証を受けている会社が入札に参加しても、技術的な配点で落ちてしまうというケースがこれから出てくるということになりかねないので、他に点の伸ばし方などそういったことが特段無いのかなという

疑問でした。

制度として活用されてなかった、機能してなかったという点は十分分かりましたので、認証制度についての取組も併せて進めていただければと思っています。

事務局

- いただいた意見を参考に今後も入札の状況を追っていき、今回の配点が果たしてどうなのかといったことを含めて検討し、必要な見直しをしていきたいと思っています。

小銭会長

- 他にご意見、確認等はよろしいでしょうか。

杉田委員

- 私もあちこち道や市町の関係で様々な入札に行くのですが、見合うような入札を出来れば競争に入っていけるのだけれど、酷い単価でまず出来ないだろうといった単価で入札するところもあるんです。

その落札価格は、正当な価格なのかなと思っている。

これは、制度上、どんな風になっているのかと不思議に思っている。そのところはどうか。

事務局

- 委託や工事につきましては、低入札価格調査制度というものがございます。極端な話ですが最低賃金が払えないような受注価格は、官公庁の発注として好ましくないことですので、その場合は落札決定を保留し、調査の上、不適切な積算であればその方を失格にするといった制度もございます。

ただ通常、物品には適用にならないものですから、そのように感じられたのかなと思いますが、制度的にはきちんと用意されています。

小銭会長

- 他に総合評価入札のところでご意見よろしいでしょうか。

(なし)

- では、本日のご意見を踏まえて総合評価入札制度ということでさらに検討していただければと思います。

5 その他

小銭会長

- 次にその他ということで各委員から何かございますでしょうか。

(なし)

6 閉 会

小銭会長

- 特にないようですので最後に事務局からよろしく申し上げます。

事務局

- 次回の委員会は来年度に開催を予定しておりますが、後日、日程調整を行いまして改めてご案内をさせていただきたいと思えます。
事務局からは以上です。

小銭会長

- 以上で本日の全ての議題は終了しました。
これで平成30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。

<出席委員>

【北海道障がい者就労支援推進委員会委員】

会長	小銭 寿子	名寄市立大学保健福祉学部 教授
副会長	梶 晴美	北翔大学生涯スポーツ学部 健康福祉学科長
	飴谷 由香	社会福祉法人札幌会 札幌市社会自立センター 従業員
	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
	泉 司	一般社団法人 北海道身体障害者福祉協会 常務理事兼事務局長
	近藤 尚也	北海道医療大学看護福祉学部臨床福祉学科 助教
	亀川 義信	社会福祉法人 北海道社会福祉協議会施設経営支援部長 (北海道障がい者就労支援センター所長)
	安宅 順子	一般社団法人北海道商工会議所連合会 総括調査役
	岩谷 晃好	北海道商工会連合会 総務部参事
	原田 憲朗	株式会社ほくでんアソシエ 代表取締役社長
	佐々木 恵一	一般社団法人中小企業診断協会北海道
	杉田 清	一般社団法人北海道障がい者職親連合会 副会長
	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
	馬場 正充	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 北海道支部 北海道障害者職業センター所長
	中川 みちる	