**令和２年度**

**第３回大阪府障がい者自立支援協議会　就労支援部会**

**日時　令和３年３月２６日（金）**

**午後１時３０分から**

**場所　Web会議（Teams）**

○事務局　ただ今から「令和２年度第３回大阪府障がい者自立支援協議会　就労支援部会」を開催いたします。委員の皆様には、ご多忙のところ、ご出席いただき、誠にありがとうございます。事務局の障がい福祉室自立支援課就労・IT支援グループでございます。議事に入りますまでの間、司会進行をいたしますので、よろしくお願いします。

本日は、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、皆様にはオンライン会議にて御参加いただいております。不慣れな点がありご迷惑をおかけすることもあろうかと存じますが、どうぞよろしくお願いいたします。

なお、傍聴席については、事務局の自立支援課職員のおります府庁内の会議室に設けており、取材・傍聴をご希望の方は、そこでモニターをご覧になることになりますが、現在１人傍聴者がいらっしゃいます。

さて、本日、ご出席の委員の皆様についてですが、事前に名簿をお送りしておりますので、ご紹介に代えさせていただきます。

大阪労働局職業安定部職業対策課　課長の尾崎委員は本日ご欠席です。代理として、大阪労働局職業対策課から、中塚課長補佐がご参加、株式会社　美交工業　専務取締役の福田（ふくだ）委員はご欠席、と伺っています。

従いまして、本日は、委員９名中、７名の出席ですので、本部会　運営要綱　第５条第２項の規定により、委員定数９名の過半数に達しており、会議が有効に成立していることをご報告いたします。

続きまして、本日、ご出席のオブザーバーの方々ですが、大阪府立支援学校長会 会長で大阪府立たまがわ高等支援学校校長の東野様はご欠席、「大阪府ＩＴステーション就労促進事業」の受託者である社会福祉法人大阪障害者自立支援協会常務理事の立花（たちばな）様はご欠席につき、代理として室長の高田様がご参加くださっています。

続きまして、事務局の紹介をさせていただきます。福祉部障がい福祉室　自立支援課長の山西でございます。商工労働部雇用推進室　就業促進課長につきましては、申し訳ありませんが業務の都合上欠席させていただいており、代理の就業促進課参事の岡本が参加しています。

　同じく、教育庁教育振興室支援教育課長も欠席しており、代理で支援教育課学事教務グループの首席指導主事の内藤が参加しています。どうぞよろしくお願いいたします。

　では、議事に入る前に、お手元の資料とオンライン会議の運営方法について確認させていただきます。資料ですが、必要に応じて画面上にも表示する場合もありますが、主として、昨日メールでお送りしている資料をご覧いただければと思います。

　そちらの資料のメールがお手元にないという場合は、同じ資料をホームページにも掲載していますので、必要であればお声掛けいただければと思います。以上です。

　では、オンライン会議の運営方法ですが、ご発言される場合については、通常の会議と同様に挙手をお願いしたいと思います。ですが、画面上で人間の顔が見づらいとか、小さいという場合もあるかと思いますので、「発言してもよろしいでしょうか」など音声で意思表示をいただくか、または、画面上部に手のひらのパーの形で手を挙げるというボタンがありますので、このボタンをお使いいただくか、いずれかの形でお願いできればと思います。

　発言される場合は、部会長からご指名いただくようにしますので、指名に基づいてご発言いただきますようお願いいたします。

　それでは、本日の議事に入らせていただきます。本会議は、「大阪府会議の公開に関する指針」及び「障がい者自立支援協議会運営要綱」第５条の規定に基づき、配布資料及び議事録を大阪府のホームページ上で公開しています。議事録については、発言者のお名前を伏せたうえで公開しますのでご了承願います。

　では、この後の議事進行につきましては、部会長、どうぞよろしくお願いいたします。

○部会長　それでは、皆さん、今日はどうぞよろしくお願いいたします。では、お手元の次第に沿って議事を進めたいと思います。

　本日の議題は、「議題（１）第５次障がい者計画における施策の推進方向及び具体的取組みについて」、「議題（２）ITステーション事業について」、また、「その他」として情報提供２件となっています。

　本日の部会の進め方については、各議題を事務局から説明をいただき、その後に各委員からご意見を伺いたいと思います。そのような形で進めていきたいと思いますが、皆さん、よろしいでしょうか。うなずいていただけたりしたらいいと思います。もし、何かご意見がありましたら、ご遠慮なく途中で割り込んで声を掛けていただけたらと思います。よろしくお願いします。

　では、まず、「議題（１）第５次障がい者計画における施策の推進方向及び具体的取組みについて」、福祉部からご説明をお願いいたします。

○事務局　皆さん、こんにちは。事務局福祉部自立支援課です。よろしくお願いいたします。

　では、資料１－１をご覧ください。この資料に基づき、第５次障がい者計画における就労支援の具体的な取組みをご説明いたします。

　まず、第５次大阪府障がい者計画については、（令和３年）３月１９日の障がい者施策推進協議会にて一定ご了解をいただいています。今後、事務局のほうで、３月３１日で策定をする手続きを踏んでいるところです。

　本計画に基づき、就労支援、「働く」ということについては、前回の計画と同様に最重点施策に位置づけています。そのなかで、「就労支援の強化」という名目で、今後も就労の支援にとどまらず、安心して働き続けることができるような支援を引き続き継続して行っていくとしています。

　障がい者計画では、それぞれの生活場面において、さまざまな施策を展開するという考え方で計画を構築しています。今、見ていただいている資料は、前回と同様に、「働く」というのは生活場面の三つ目に位置づけられています。なお、今回の計画では生活場面を七つに分けて、それぞれの場面ごとに具体的な取組み・考え方をお示ししています。

　「働く」の場面については、目指すべき姿を三つに分け、（１）実際に多くの障がい者が働いている、（２）いろいろな場で障がい者が仕事ができる、（３）障がい者が長く働き続けることができる、このようなことを目的に施策を展開していくことにしています。

　簡単に申し上げますと、「（１）実際に多くの障がい者が働いている」の場面については、障がい者雇用の拡大として、前回の会議でご意見をいただいた、「精神障がい者社会生活適応訓練事業」とか、われわれのオフィスで行っている、「ハートフルオフィス推進事業」、また、企業啓発、理解促進を行っている「障がい者サポートカンパニー登録制度」などを位置づけています。

　「（２）いろいろな場で障がい者が仕事ができる」の場面については、この後ご説明する、就労移行支援・就労継続支援事業の機能強化に係る事業、また、工賃水準の向上を図る事業、さらにはＩＴステーション事業等々で構築しています。

　「（３）障がい者が長く働き続けることができる」の場面については、就業・生活支援センターの事業を中心に掲げています。

　加えて、資料の下のほうには、横断的な取組みとして、大阪府の公契約における継続雇用・雇用の創出の取組みや、われわれ福祉部だけではなく、商工労働部、教育庁と連携して就労施策を進めていくという目的に、３部局連携の取組みも進めています。そのような取組みを位置づけて進めています。

　また、「関係機関との連携」のところに、本部会を位置付け、さまざまな場面で意見をいただくという形にしています。

　１枚めくっていただき２ページをご覧ください。この成果指標が、今度の第６次障がい福祉計画と前回の計画の成果指標を対比しておしめししている場面です。前回までの障がい福祉計画では、一般就労への移行という形で大きく取りまとめて人数で成果指標を掲げていたものが、今回の計画から、「まずは一般就労移行後の数を掲げるとともに、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所それぞれで個別の指標を立てること」と国の指針が変わりました。それに基づき、府の計画でも同じような指標を立てています。

　加えて、就労定着支援事業については、これまでは、１年後の職場定着率で指標を定めていましたが、今後の新しい目標として、まず、一般就労への移行者に占める就労定着支援事業の利用者で目標を設定したうえで、就労定着支援事業所のうち定着率８割を実現している事業所が全体の７割以上という形で目標を設定しています。

　さらに、工賃平均額として、新たな目標を設定することとなっています。工賃平均額については、別の議題で細かくご説明します。

　資料３をご覧ください。資料３については、前回の会議のおさらいになっています。これまでの障がい福祉計画の達成状況を示しています。簡単におさらいすると、一般就労移行者数、就労移行支援事業所の利用者数、就労移行支援事業の移行率については、１年前倒しで既に目標を達成しているという状況です。

　ただ、就労実績のない移行支援事業所については、依然ゼロには至っていないという現状です。

　このようななかで、前回の会議で中間評価をしていただいたなかでは、アドバイザー派遣については、研修と加えるとおおむね４割の事業所が何らかの形で本事業を活用して支援力の向上を図っていただいていること、加えて、事業所の皆さまのご努力などもあり、一般就労の移行者数は大幅に増加しているという現状です。

　ただ、実績のない事業所が一定残っているということもあり、この部分については、今年度の実績を踏まえて考察する必要があるという評価をいただいています。

　次のページをご覧ください。そのような中間評価を踏まえ、来年度以降の新たな事業を構築しているというのが資料の５ページの部分です。既存施策としては、一定目標達成に近づいていますが、次期計画に向けての課題としては、まず、次の目標として、今以上により多くの働きたい障がい者の方を一般就労につなげるという目標があります。それを考えると、現行の実績を維持していくだけでは当然不十分で、これまで以上に量的な拡大や質の向上が求められているという現状課題があります。

　また、これまでの事業の課題として、それぞれ個別に支援をして、スキルアップ、支援力の向上を図ったとしても、なかなか事業所全体の支援力の向上が図れない、それは、人の異動とかが理由で、なかなかノウハウが構築されていないということがあります。

　それについては、支援のノウハウの構築、支援のノウハウそのものの一般化が必要というところをわれわれとしては考えています。

　また、次の目標については、福祉施設からの一般就労者数について２，８００人を超える数、また、それぞれこれまでの就労移行支援事業所だけではなく、就労継続支援Ａ型・Ｂ型事業所からも、しっかりと指標を定めて取組みを進めていくというのが新しいところです。

　そのような次期計画の目標とか、これまでの課題を踏まえ、今年度以降取り組む事業の具体的内容として、まずは、質の高い就労支援にかかる「支援の手引き」を策定したうえで、アドバイザーを現地に派遣し、加えて、研修会・報告会を実施することで、より支援力の向上をを図る、就労定着を図るということを考えています。

　一つ目に、手引きの策定については、これまでアドバイザー派遣を３年間してきた知見を踏まえ、ノウハウを見える化したいと考えています。基本的な技術に加え、実践的なツール、事例などを取りまとめたいと考えています。

　また、手引きの策定にあたっては、関係機関で会議体を構成し、そのなかでも議論をしていただきたいと考えています。

　数は少なくなるのですが、少しだけでも一定のアドバイザー派遣を継続して行い、策定している手引きを試行的に使うという試みもしたいと考えています。

　さらにそれらの取組みを策定中の手引きに反映させたうえで、二つ目の研修会・報告会などで人材育成を図り、好事例を点で終わらせることなく横展開をしていくという考えです。

　この３年間の簡単な道のりを、「今後の展開」のところで書いています。来年度、まずは、就労移行支援事業所・就労定着支援事業所向けの手引きの策定に着手したいと考えています。翌年に就労継続支援Ａ型・Ｂ型事業所向けの手引きの策定、これについては、令和３年度に取り組む手引きを、どのように工夫して就労継続支援Ａ型・Ｂ型事業所の皆さまに活用していただくかというような考えが中心になるかと考えています。

　また、令和５年度以降については、われわれが策定した手引きを、それぞれの地域で、実際に実情に応じた使い方や工夫をしていただくために、今、想定しているのは、市町村の自立支援協議会などと連携して普及を図っていきたいと考えています。

　そのような３年間の取組みをもって、「期待される効果」として書いています。働きたい障がい者が、より多く一般就労へつながる、より長く働き続けることができるということを進めていきたいと考えています。

　次のページは、支援の手引きのある程度のイメージを共有していただきたいということでお示ししています。これまで申し上げた顕在化した課題、本部会で取りまとめていただいた今後の方向性・中間まとめを踏まえ、まずは、手引きの内容のイメージに書いている、「第１章　就労支援の基本について」では、これまで研修などで大阪府が広く進めてきた就労支援の理念について、しっかりと知っていただきたいという思いがあります。いわゆる大阪府の事業所の皆さんが、しっかりとした理念を持って就労支援に取り組んでいただく、「大阪モデル」のようなものをお示ししたいと考えています。

　第２章以下は、具体的なスキル、アセスメントツールなどのツール集、それを活用した実践例なども加え、最後には、制度的なこと、法律的なことなどの参考資料もしっかりと理解していただくために掲載していきたいと考えています。

　また、これまでのように、紙面による冊子だけの手引きではなく、電子媒体にして動画配信などの普及方法についても、今後、検討したいと考えています。

　最後のページには、今後のスケジュールを簡単にお示ししています。上段が今まで行ってきた内容とスケジュール、下段に今後のスケジュールを書いています。スケジュールのなかの黒丸の部分が、先ほどさまざまな関係機関の検討会議を持って策定したいと申し上げた、策定会議的なものを隔月で開催したうえで進めていきたいと考えています。

　また、アドバイザー派遣の時期については、今後、調整していくことになるのですが、策定と可能であれば平行でアドバイザーの派遣も試行的に何例かは進めていきたいと考えています。

　また、横展開をするために、年度末になるかと思いますが、報告会・研修会をしていこうと考えています。以上、福祉部の来年度の取組みについて中心的なものをご説明しました。部会長、よろしくお願いいたします。

○部会長　ご説明ありがとうございました。まずは福祉部から、第５次障がい者計画と就労移行と連携調整事業について主にご説明いただけたかと思います。何かご質問やご意見がありましたらお願いいたします。特に今のところはないですか。この後、商工労働部と教育庁のほうからも説明していただきますので、もし、何かありましたら、その後にでもご意見をいただいてもいいかと思いますが、取りあえず今の段階では大丈夫でしょうか。はい。

　では、続けて商工労働部と教育庁からご説明をお願いいたします。

○商工労働部　商工労働部雇用推進室就業促進課です。どうぞよろしくお願いいたします。資料に沿ってご説明いたします。

　まず、取組みを進めていくにあたり、「１．障がい者の雇用の現状」です。今年（令和３年）１月１５日に、厚生労働省及び大阪労働局において、令和２年６月１日現在の障がい者雇用状況を公表しています。大阪府内においては、民間事業主に雇用されている障がい者の数が過去最高を更新し５万人を超え、実雇用率も過去最高の２．１２％となっています。

　法定雇用率が１．８％の平成２４年との比較については、資料中段の左の表の記載のとおりです。

　一方では、表に記載のとおり、常用労働者数１００人未満の中小事業主においては実雇用率が１．６６％、法定雇用率達成企業割合が４１．３％と低位にあります。（令和３年）３月１日に法定雇用率が２．３％に引き上げられたことも踏まえ、引き続きの意識啓発、個々の状況に応じた支援が必要かと考えています。

　また、そのなかで、精神障がい者の雇用については、資料中段右側の表にあるように、平成３０年４月に法定雇用率の算定基礎の対象に追加されてから、新規の求職者数・雇用数とも大幅に増加していますが、一方で、障がいの特性から職場定着が課題となっています。こちらについても、引き続き事業主の障がい特性への理解、職場環境の整備を図っていく必要があると考えています。

　そうしたことから「２．第５次障がい者計画における主な取組み」については、障がい者雇用に取り組もうとされている、また、取り組んでいる事業主をサポートしていくということとしています。

　大阪府では、障がい者の雇用促進を図るため、平成２２年４月に、通称ハートフル条例を制定し、前年の平成２１年には、下の枠囲みに記載の大阪府障がい者雇用促進センターを設置し、事業主への働き掛けとサポートに取り組んでいるところです。

　左の枠囲みの一つ目の黒四角の一つ目のポツですが、大阪府との契約締結先、補助金の交付先など、財政的な関係のある事業主への雇用状況の報告や障がい者雇入れ計画の策定を義務づけたハートフル条例に基づく計画の達成指導・支援に取り組んでいくこととしています。

　その下、先に説明したとおり、常用労働者数１００人未満の中小事業主の実雇用率等を引き上げていきたいという考えのもと、法定雇用率未達成の特定中小事業主（府内にのみ事務所・事業所のある４３．５人以上１００人以下の事業主）を対象に、雇用状況の報告、障がい者雇用推進計画の提出、こちらは努力義務ということでお願いしています。

　改正ハートフル条例を昨年（令和２年）９月１日に施行しています。大阪府では、条例施行後、１０月から、「中小企業障がい者雇用ステップアップ支援事業」ということで記載していますが、計画作成の支援や計画達成に向けた取組みを、個々の事業主の状況を踏まえてサポートを開始しています。こちらについても、改正条例施行後間もないところですが、引き続きサポートにしっかり取り組んでいきたいということです。

　次に右側です。職場定着の支援ということで、精神障がい者の新規求職者等の増加という状況がありますので、やはり雇用の拡大、職場定着の向上が重要と考えています。平成３０年４月の雇用率制度の改正も踏まえ、「精神・発達障がい者等職場定着支援事業」に取り組んでいるところです。一つは、企業の人事担当者を対象に、障がい特性の理解促進のための座学・職場体験研修を行うアドバンス研修です。

　もう一つは、事業主が障がい者等の職場実習の受入れ、このような実際の受入れを通じて、従業員の理解を含め職場環境の整備を図っていくということで、「職場体験受入れマッチング会」を開催しています。求職者等のマッチングが成立した後には、実習の受入れ、さらには雇用につながるよう取り組んでいるところです。

　さらに効果的な取組みとなるよう、昨年１０月から新たに、「精神障がい者等職場定着支援員」を配置しました。私どもの先ほどの事業等を活用された事業主等への訪問により、職場定着のサポートをしていきたいと考えています。

　計画期間においては、これらの取組みを引き続きしっかり進めていきたいと考えています。以上です。

○部会長　続けて教育庁からもお願いします。

○教育庁　支援教育課です。よろしくお願いいたします。教育庁からは資料１－３になります。府立知的障がい支援学校の高等部の就労支援の充実についてということで、今年度と来年度に向けての取組みをお話ししたいと思います。

　資料の一番上段の枠囲みですが、これが令和元年度の就職率ということで示している数字です。全国が３４．９％あるなか、大阪府は残念ながら３０％にとどかず２８．５％となっています。

　ただし、就職の希望者の就職率においては、※の１番下ですが９２．６％という形で、希望している生徒のほとんどが就職ができたという実績は、昨年度から変わらず高い数値を伴っているところです。

　ただ、やはり就職希望者はもちろん１００％にしていくべしというところと、希望者の人数を増やしていくことが重要で、今後、何に取り組んでいくのかというところが、以下、理解啓発の必要性を踏まえて、令和２年度の取組み、そして、来年度（令和３年度）の取組みとつながっていきます。

　まず、中段の令和２年度の取組みの部分をご説明いたします。①については、関西経済同友会を通じて、会員企業のほうと職場実習の依頼を行っています。

　そのほか、令和元年度に、事業の連携協定を結んだ株式会社Ｄ＆Ｉ（ディーアンドアイ）との連携のもと、とりわけ肢体不自由においても、知的障がいにおいても、テレワークの実習を開催し、実技・実践を通じて多くの実習の機会を設け、障がい者の生徒の新たな働き方の取組みということを進めています。

　次に④になります。府内を８ブロックに分けて支援学校を管轄していますが、支援学校のほか、市町村の福祉の担当者やハローワークの担当者が、８ブロックの各ブロックごとの就労支援部会に参加いただき、情報交換はもちろん、研修会等を行い、生徒の進路支援の充実というところに向かっています。やはりここでの情報交換が、現場にとっては、実際の企業の動きや福祉の動きを知るうえで、そして、それを学校へフィードバックするうえでは重要な役割を持っていると、われわれも認識しています。

　⑤については、就労支援の教員のスキル向上というところですが、こちらは、これまでの３部局（福祉部、商工労働部、教育庁）の連携をしっかりとやり、支援学校の就労支援担当者の研修を行う。

　そのほか、昨年度から行っている農業大学校との連携で、農業分野への障がい者雇用をさらに進めており、農業を通じた就労、そして、社会的自立につながるように、さらに取組みを進めたいと思い今年度行ってきました。

　あと、令和２年度の取組みの最後に、新たな取組みとして、⑥キャリア教育支援体制強化事業、これは、国から事業を委託しており、モデル校２校を指定して、就労支援の強化をするのはもちろんですが、小学部からの、早期からのキャリア教育の充実に向けての事業をスタートしています。

　それと、⑦府立学校スマートスクール推進事業においても、ＩＣＴのGIGAスクール構想を踏まえ、スマートスクール推進事業ということで、モデル校１校を指定し、バーチャルリアリティのＩＣＴを活用し就労支援をしているところです。

　今までの令和２年度の取組みを踏まえ、令和３年度の取組みになります。こちらも、もちろん令和２年度の取組みを継続・発展していくことに加え、⑥・⑦をあらためて力を入れていきたいと思い書いています。

　先ほども少し述べましたが、⑥キャリア教育支援体制強化事業においては、３カ年で計画を立てており、令和３年度については、関係機関とのネットワーク、外部人材とのつながり、授業力の向上を令和３年度の取組みの大きな目標として、切れ目のないキャリア教育を進めていきたいと思っています。

　⑦府立学校スマートスクール推進事業も、先ほど少し触れましたが、昨年度は生徒のほうも、バーチャルリアリティのグラスを掛けて授業を学ぶことも、ドキドキ感を持ってやっていたのですが、一定慣れてきたので、実際の就職の面接の場面や、実習先でこのような器具を使うという実際の動画もバーチャルで体験しながら、就労支援ということの、実習に出る前のレディネスの力を、学校でスマートスクール推進事業でやっていきたいと思っています。

　そのようなことを令和３年度で取り組んだうえで、就職率としては、目指すところが３０％というのがありますので、それに向けて、来年度も継続した取組みを進めていくというところになります。

　ただし、就職希望率だけを見るのではなく、このような取組みを学んだ子どもたちが、本当に自分たちが社会に出てどこまで頑張れるか、社会に出て本当に自立した生活が送れるのかというところを課題として、しっかりと学校での学習を進んで取り組んでいきたいと思っています。支援教育課からの説明は以上です。ありがとうございます。

○部会長　ありがとうございました。では、ただ今の商工労働部と教育庁の説明を踏まえて、ご質問やご意見がありましたらお願いいたします。いかがでしょうか。

　その前の福祉部からのところも含めまして、ご意見をいただいても構いませんが、いかがでしょうか。特に、大丈夫ですか。では、委員、お願いします。

○委員　聞こえますでしょうか。まず、教育庁の取組みというか、少しお伺いしたいことがあるのですけれども。進路指導の先生方のスキルアップについてなのですが、具体的にどのようなことをされているのか、それと、そのスキルアップの評価はどのようにされているのかというのを、少し具体的に、手短でも構わないのでお教えいただけないかと思います。よろしくお願いします。

○部会長　教育庁の方、お願いします。

○教育庁　ご質問ありがとうございます。スキルアップの具体的な取組みについては、就労担当になった３年未満の教員、まだ十分な経験を積めていない教員に、就労支援研修という形で教育庁が年間３回行っています。

　あと、その評価にもつながるかとは思うのですが、この３回で、１回目は制度の学びをして、２回目・３回目には、実際学校で自分たちがどのような取組みをしてきたのか、そして、その取組みをして、今、生徒たちがどのように変わってきたのかという実践報告を行い、それを聞くなかで、また教育庁からのアドバイスというか、支援を、今、行っています。以上です。

○委員　ありがとうございます。少しだけ、現場からよく聞く声なのですが、支援学校に入っておられて、２年生になった人たちに、学校から各事業所のパンフレットをがばっと渡されて、親御さんに、「実習先を見つけてきてください」ということで、結局、私たちがよく耳にするのは、相談支援に入っている相談員の方々が、それを受けて相談に乗って、事業所を選ぶお手伝いをしたりとか、あるいは仕方なく地域の就業・生活支援センターに支援をお願いに行くというようなことを耳にするのです。

　なので、支援学校の進路指導の枠組みをもう少し働かさないことには、本来の役割が達成できないのではないかと常々疑問があったのでお聞きした次第です。

○教育庁　ありがとうございます。もちろんそのような旧態依然というか、今まで卒業後はやはり保護者が中心となってやるというような動きはあったのは認識していますので、これは、今後、もちろん保護者の協力は得る、地域の協力も得るということなのですが、学校が主体となって進路先を探していくというか、いわゆるマッチングをしっかりとしたうえで、進路指導としてやっていくという認識のもと進めていきたいと思っていますし、その取組みを進めていますので、また次年度よろしくお願いいたします。

○部会長　ありがとうございました。ほかに何かご意見やご質問がありましたらお願いいたします。はい。どうぞお話しください。

○委員　質問なのですが、就労移行等連携調整事業の支援の手引きについてなのですが、来年度、検討会を開催して作成するということですが、具体的な方法とか、今の段階でどのようにお考えになっているのかをお伺いしたいです。

　例えば、検討会というのが、どのようなメンバーで構成されるのかとか、実際執筆を担当するのは、例えば、事務局が担当するのか、外部の有識者に分担執筆するのか、いろいろな方法が考えられると思うのですが、お聞かせいただきたいと思います。この取組みは、ノウハウを普及するということについて非常にいい方法だと思うので、よりわかりやすい内容にするためには、いろいろ工夫があったほうがいいかと思っています。お願いします。

○部会長　ありがとうございます。事務局からお願いします。

○事務局　ご質問ありがとうございます。まず、会議の構成メンバーについては、今、考えているのが、今、支援を担っておられる就労移行支援事業所の支援員の方とか、大阪府の事業でアドバイザーとして、これまで各現場に派遣されているノウハウのある方、一般企業の方々、就業・生活支援センターの方々、また、労働局の方々も可能であればご参画いただきたいと、現在のところでは考えています。

　また、実際の作業については、そのような皆さま方からの会議で意見聴取や議論を重ねていただき、本事業は委託事業として考えていますので、実際の作業、執筆については、委託事業を受けていただくところで事務局としてまとめていただければと考えています。現時点では以上です。

○委員　どうもありがとうございました。

○部会長　ほかにいかがでしょうか。よろしいですか。

○委員　一つだけいいでしょうか。

○部会長　はい。どうぞ。

○委員　連携事業について二つだけご意見を言いたいと思います。一つは、これは、ずっと僕が言っていることなのですが、同じ就労を経験した者からのサポートのあり方も、連携事業のなかでどのように組み込むのかを少し考えていただきたい。

　あと、そのなかで、やはり就労等の定着のつまづきの大きな部分として、障がい者本人が、自分の障がいのことをどれだけ理解したうえで支援等を求めていくのかという、そこら辺の、僕らの言葉で言うと、「エンパワーメント」とよく言うのですが、自分のことをどれだけわかって支援を求めていけるのかという部分の経験なり、自覚というか、そうしたことに触れる場面も、やはり連携事業のなかでどのように組み込むのかを考えていただきたいというのが１点です。

　あと、令和５年を目指して、各地域の自立支援協議会のなかで、このような取組みを定着していっていただきたいということで、大阪府のほうは考えておられるようなのですけれども。今、自立支援協議会がだいたいできて１０年ぐらい経って、各地域だいぶ形骸化の傾向が強くなっていまして、この辺のことは、やはり各地域の就労支援の取組みの格差がだいぶあるので、丁寧なアプローチをしていかないと、各地域で同じような取組みが円滑に進んでいかないという可能性も考えられますので、そこら辺、大阪府が毎年されている意見交換会なり、そういう場も踏まえつつ、就労支援のかなり進んでいるところから、じっくりとそうしたことを定着していっていただけたらありがたいなと思っています。以上です。

○部会長　ありがとうございます。どうでしょう。事務局から何か応答しますか。

○事務局　委員ありがとうございます。一つ目の最後「エンパワーメント」という言葉でまとめていただいた部分については、まさに大阪モデルとしてしっかりとお示ししていく部分ではないかと考えていますので、今後、反映させていただきたいと考えます。

　また、自立支援協議会の課題については、われわれも一定認識しているところですので、その辺の工夫も含めて、今後、令和３年度、令和４年度、令和５年度と進めていくなかでは取り組んでいきたいと考えています。ありがとうございます。

○部会長　ありがとうございます。ほかご意見やご質問いかがでしょうか。

　今、福祉部と商工労働部と教育庁からいろいろご説明いただき、ご意見をいただきましたが、各部門において、いただいたご意見を参考にして、今後の取組み内容に反映していただけたらと思いますので、よろしくお願いします。

　続きまして、「議題（２）ＩＴステーション事業について」に進みたいと思います。まずは事務局から説明をお願いいたします。

○事務局　引き続き自立支援課からご説明いたします。今回の議題については、前回の会議で社適事業（大阪府精神障がい者社会生活適応訓練事業）についてご意見をいただいたものの第二弾ということで、われわれの単独事業であるＩＴステーション事業について、現状と課題をお示ししたうえで、今後、前向きに進めていくためにご意見をいただければと考えています。資料に基づいてご説明いたします。資料２をご覧ください。

　まず、事業目的を書いていますが、ＩＴステーションについては、平成１６年度に開設し、令和元年９月には、夕陽丘高等職業技術専門校に移転しています。現在では、夕陽丘高等職業技術専門校のなかで指定管理事業として行っています。

　事業目的としては、企業への就職を目指す訓練、在宅での就労を目指す訓練など、ＩＣＴを活用した就労支援を包括的に行う、また、障がい者雇用を考える企業に対する支援も行うという形で、支援拠点として事業を展開するという大きな目標があります。

　事業内容としては、一つ目のポツから、まず、就労支援コーディネーターを配置して、就労支援の強化を図りながら、就労の現場で実際に行われているような実務を想定して、講習や訓練を実施しています。

　さらに、インターネットを活用して、在宅就労を望まれる方に、必要なＩＴスキルなどを養っていただく取組みをしたうえで、最終的には在宅就業支援団体に登録していただく、そこにつなぐということで在宅就労の促進を図っています。

　また、各地域のＩＴ技術の普及ということで、市町村の初級クラスの簡単な講習会などに、われわれが養成したサポーターを派遣して行っています。

　また、移動が困難で、ＩＴ機器を使えば意思疎通が可能になるという重度障がい者の方々の支援なども行っています。以上が今の現状です。

　それらの取組みの利用の要件になっているのが、まずは就労を希望していること、１５歳以上であること、それぞれの障がい手帳を保持していることを条件とし、さらに現在就労されていない方を対象に事業を行っているというのが今の状況です。

　２ページ目をご覧ください。右の部分には、講習・訓練内容を簡単に体系化して書いています。

　左の部分には、それぞれの実績を書いています。ＩＴステーションでは、年間約６００～７００件の問い合わせをいただいており、そのなかで、このような体系化した支援につながっているのがおおむね１００件程度あります。平成３０年度で９４件、令和元年度で９７件と、一番左のところに書いている数字です。

　そのような方々が、それぞれの状況に応じて、初級、中級などと分けた訓練を受けたうえで、最終的に就職につながった方が、例えば、令和元年度では６０人となっています。

　それとは別に、重度障がい者の方が、在宅でＩＴ機器を使用する支援をしており、それが、令和元年度では支援１０件、相談９件と書いている部分です。

　加えて、市町村での講習会等々の数字を左の下に書いています。

　次の３ページをご覧ください。今の利用者の状況をイメージとしてわかっていただくような資料になります。例えば、令和元年度で、相談につながって、実際この体系の訓練に参加された方が、中段の下に書いている相談実施の９７件、この９７件について、右のほう、在宅を希望される方・その他の支援を希望される方というのがだいたい１５人、１～２割の間でいらっしゃいます。それ以外の方が、就労を目指してトレーニングを積んでいくというのが今の状況です。

　令和元年度では、８２人の方がプログラムに参加され、うち身体障がいの１・２級の比較的重い障がいの方が約半分以上で５０人いらっしゃいます。

　ただ、そのようななかの利用者のそれぞれの状態像を見ると、職業の準備性や障がいの状態像はさまざまです。まず、支援機関がついておられる方々は、比較的準備性の高い方々、障がいの状態の軽重でいうと軽い方々が多いということです。

　一方で、支援機関なしで利用される方は、比較的障がいの状態像でいうと重い方々が多いということです。

　それぞれ各年度の経過を数字で追ったのが、それぞれ矢印の利用者数になります。そのようななかで、令和元年度では６０人の就職者を出しているというのが今の状況です。

　このような支援機関がついている方々・ついていない方々などの利用があるなか、最後のページをご覧ください。今、大阪府として、この現状を踏まえて課題だと思っていることを書いています。また、それの解決というか、今後の方向性を下の段に書いています。これは、あくまでわれわれ事務局で考えた案ですので、主にこの部分について、それぞれのお立場、それぞれの現場を踏まえてご意見をいただけたらというのが大きな趣旨です。

　まず、今、われわれの思っている課題認識としては、やはり既存サービスとの役割分担がどうなのかということを考えています。まず、創設当時には、広くあまねく障がい者のデジタル・デバイド（情報格差）を解消するということを考えていました。

　平成２４年には、それに加え、障がい者がＩＴを活用して就労できるようにということで専門的な職業相談・職業訓練などを付加して取組みを進めています。

　また、このようななかで、就労に必要なワード・エクセル等の基本的な一般的なビジネススキルというのは、現時点では就労移行支援事業所や就労継続支援事業所でもかなり充実した支援が行われているかと、あくまで一般的なビジネススキルに限ってというお話ですが、そのようなことが現状としてあるかと思っています。１０年前に付加した役割をあらためて見直す時期ではないかと考えています。

　もう一つ、創設から謳っている企業支援・企業連携についても、現在では企業の支援等のニーズは減少傾向です。これについては、企業の皆さまが、障がい理解・障がい者雇用についてしっかりと理解したうえで進めていただいているという現状もあるかと考えています。

　一方で、連携を求める就労移行支援事業所と障がい福祉サービス指定事業所のニーズは増加傾向にあります。

　また、デジタル・デバイドの解消については、先ほど教育庁からも、新しい事業のなかで説明したようなこともあり、例えば、就労支援事業所だけではなく、今では学校教育のなかでも、支援学校のなかでも、しっかりとＩＴやＩＣＴをさまざまな場面で取り上げており、スキルの向上だけではなく、今回ご説明したようなＶＲ（バーチャル・リアリティ）の活用なども進んでいます。

　開設当時は、単に障がい者のデジタル・デバイドということで事業を進めていましたが、現在では、その意味や対象が異なってきているのではないか。われわれとしては、特に重度の障がい者のデジタル・デバイドについては、今、年間１０件程度の支援を行っていますが、そのようなところのニーズが広がってきているのではないかと考えています。

　なお、これは、われわれ障がい福祉室のなかで調べたデータなのですが、７～１９歳の医療的ケア児が約１，０００人、また、重症心身障がい児者も約２，３００人、この方々は重複している方々もいらっしゃいますのでダブルカウントもあります。そのような現状を踏まえると、先ほど申し上げた今の支援の実績は、決して多いという評価にはならないのではないかと考えています。

　このようなことを踏まえて、今後の取組みの方向性としては、就労に向けた一般的なビジネススキルの獲得、ＩＴのビジネススキルの獲得というのは、障がい福祉サービス指定事業所に委ねて、われわれとして担うべきは、重度障がいや重複障がいの方々など、より専門性の高い支援が必要な方々に対してと、少し特化していってもいいのではないかと考えています。

　ＩＴステーションでは、既に視覚障がい者や聴覚障がい者に対する支援のノウハウは十分に構築しているとも考えています。

　ただ、一つ目の議題で申し上げたとおり、第５次障がい者計画では、就労継続支援事業所についても、しっかりと指標を立てて、一般就労への移行を進めるべきとなっていますので、その部分については、もう少しＩＴスキルの獲得のためのｓｖ（スーパーバイザー）などの役割を担ってもいいのではないかと考えています。

　また、企業連携についても、今のニーズの減少については先ほど申し上げたとおりです。

　また、企業支援というのは、われわれよりも労働施策のほうで軸足を置いて担っているので、われわれとしては、障がい者支援、事業所等の支援に特化してもいいのではないかと考えています。

　また、在宅重度障がい者のＩＴスキル獲得のニーズを、しっかりと把握する必要があるのではないか。その際、対象者の障がい特性を考えると、われわれは、これまでは「まずは就労」という部分に力を入れてきているのですが、在宅の重度障がい者のニーズを把握するためには、就労に特化するわけではなく、社会参加や知識の修得など、幅広く自立に向けたニーズをしっかりと把握する必要があるのではないかと考えています。

　今、主に市町村で活躍されているＩＴサポーター、直近で７９名の登録者がいます。その登録者の方々を、重度障がい者の方々の在宅でのＩＴ活用の支援に重点を置いて活用すればいいのではないかと、今、考えています。

　ひとまず、われわれの課題と取組みの方向性まで説明しましたので、この部分を中心に、お気づきの点をご意見いただきたいと思います。部会長、よろしくお願いいたします。

○部会長　ありがとうございます。大阪府として長年取り組んできたＩＴステーション事業について説明をいただきました。設立当初と今とではＩＴを取り巻く環境も大きく変わってきていまして、働くために求められるスキル等もかなり変わってきているということで、今一度、ＩＴステーションの役割とか、ターゲット層みたいなものを見直す必要があるのではないかという課題の提示だったと思いますが、ご意見やご質問等ありましたら、どうぞお願いいたします。

○オブザーバー　すみません。ご質問させていただいてよろしいでしょうか。

○部会長　はい。どうぞ。

○オブザーバー　すみません。ゲストなのですが、お時間ちょうだいします。うちのセンターで、この間、如実に増加したのが、「在宅とは何ぞや」というか、在宅についての問い合わせが激増しております。世相がこういうことですから当然だと思っています。

　そのなかで、はっきり多いのが、「在宅就業について可能性はあるか」というような問い合わせが増えておりまして、その問い合わせをされる方は、まずトップがご本人さんで、あと、企業の担当者の方です。

　企業の担当者の方の特徴的な物言いがあるとすると、「在宅という手段は講じなければいけないと思っているが、そこにワーキングをどのように引っ付ければいいか」というような問い合わせが明らかに増えておりまして、まさに今日のお話にありました、「在宅就業についてどのぐらい」ということに興味があります。

　それで、一つお聞きしたいのが、資料中に、就職者というか、支援をされて、ＩＴステーションとして就職された方のなかで、もしお聞きできればと思うのですが、現実、在宅就業という手段で、例えば、企業就労された方が何人ぐらいいらっしゃって、あと、課長さまもおっしゃっていましたが、企業就労だけではなくて、その手段を支援スキルとして身につけて、いわゆるサービスとか、そうした手段でもって、今現在それで活躍されているとかという実数が、もしわかればお教えいただきたいと思ってご質問させていただきました。よろしくお願いします。

○部会長　事務局福祉部自立支援課、いかがですか。

○事務局　ありがとうございます。まず、直近ですと６０名の方が就労につながっています。この６０名について、在宅で一般就労につながった方がいらっしゃるかというのは、残念ながら数字としてはつかめていません。今、内訳はありませんので、その部分については、後ほど調べてお答えするようにします。

　プラスアルファ、資料の３ページの右端をご覧ください。元々在宅を希望されていた方が、９７人のうち８人いらっしゃいます。この８人の方々には、別に在宅就業のプログラムを提供し、その結果、３人が登録支援団体に登録していただきました。この３人の方が、その後、登録支援団体からの受注を受けてお仕事をされているという形になります。すみません。今、われわれでつかんでいる資料では以上です。

○オブザーバー　ありがとうございました。

○部会長　ありがとうございます。委員、お願いします。

○委員　１点質問なのですが、年間にご相談に来られる方が５００～６００人おられて、実質年間のご利用者が７０名ぐらいだということで、すごく多くの方がご相談に行かれているのだという印象なのですが、実際にトレーニングまでいかれないという理由は、どのような理由なのかというところをお聞かせいただければと思います。

○部会長　では、事務局福祉部自立支援課、お願いします。

○事務局　ありがとうございます。ここに出てくる６００～７００件というのは、具体的な就労の相談だけではなくて、講習のお問い合わせなどの相談も全て含めて受付した数となっています。そこからコーディネーターなどでしっかりと聴き取ったうえで、「実際に今のＩＴステーションでのトレーニングがいいのか」という一定のアセスメントをしていただいているとお聞きしています。

　すみません。もし、今日、オブザーバーから、これ以上のご説明があればしていただければと思うのですが、オブザーバー、いかがでしょうか。

○オブザーバー　今、ご質問にありました６００件近い問い合わせの内容は、皆さん、やはり障がい者の方、もしくはその支援者の方、いろいろな方が問い合わせというか、私どものほうに、まずは電話やメールでご相談されます。そのなかで、実際に就労を、はっきり言うと、あまり考えていなくて、単なるパソコン教室で問い合わせてくる、身近な市町村等で、なかなかそのような手頃なものがないので、私どものほうに問い合わせてこられます。

　それから、実際にホームページなどを見て、いろいろな講習がありますので、自分が持っていないスキルを何とか身につけたい、そのような希望が結構多いです。

　ただ、私どもの条件としては、「就労を目指す障がい者の方」という前提で、いろいろお話をして、実際にわれわれの支援のプログラムというか、支援に対応できる方に関して、実際に相談に来ていただいてやっているというのが現状なのです。

　ですから、ただ単なる居場所的な話とか、医療にかかっておられて、主治医の方とまだご相談もきちんとされていない状態のなかで、まずは、私どものほうに利用されたいというような感じで来るのですが、そこはきちんと、「主治医の方や支援者の方などとご相談されましたか」ということで、そこでいったん引いてしまうというのが現状でございます。

○委員　ありがとうございました。そうすると、就労を希望されている方は、割合的には結構少ないということなのですね。

○オブザーバー　そうですね。当事者ばかりだけではないので、例えば、保護者や家族の方とかもあるので、どこまでが就労なのか、どうなのかというところまでは、ちょっとはっきりとはわからないです。

　ただ、そのような話をして、次に進むというケースがなかなかないと言ったほうがいいかと思います。

○委員　ありがとうございました。

○部会長　ありがとうございます。ほかいかがでしょうか。何かご提案とか、こういうことはどうだろうかというようなことでいいと思いますけれども。はい。どうぞ。

○委員　今、お伺いすると、ＩＴステーションさんのなかに一般企業を目指す方と、そうでない方がいらっしゃるということですが、一般企業を目指すという層に限った話しをします。

　今、コロナの感染拡大を背景に、障がい者の方の雇用に限らず、企業は「在宅ワーク」を進めていかなければならない状況にありますが、実態はなかなか進んでいないところがあると思います。

　障がい者の方の在宅就労、雇用というのは、特に重度身体障がい者の方に関しては、一つの方向性として進めていかなければならない状況にありますが、実態はなかなか進んでいないところがあると思います。

　その中には、ＩＴステーションさんが行っている障がい者の方に対するＩＴスキルの付与も在宅雇用を支援する流れの一つではあると思いますが、企業さんからお聞ききすると、在宅雇用を行うためには、就業場所やＯＡ機器の整備など就業環境を整えること、リモートで適切な雇用管理を行うことが必要で、そのノウハウが蓄積されていない。企業での一般の雇用関係を進めていくためには、そのようなことを整えていく必要があると感じています。

　在宅雇用の実態として、一部の特例子会社さんが、在宅雇用を中心に業務展開していて、そこには環境整備や雇用管理のノウハウがあるのですが、広がらずそこに留まっている状況があると思います。

　もう一つは、障がい者の就労支援機器の性能が飛躍的によくなっていて、また新しい機器も出てきていて、それらを活用すると、よりよい就業環境がつくれるところもあります。

　また、在宅雇用に直接関係はないのですが、これも一部の特例子会社さんでは、思い上肢障がいを持っている人が働ける環境を作っている例もあります。

　なにが言いたいかと言うと、障がい者の方のＩＴスキルを高めるだけではなく、在宅雇用を進めて行こうとする企業に対して、その環境を整えていくための支援を併せて行うことで重度の身体障がい者の方の雇用の枠が広がっていくのではないかと思っています。

そのために、ＩＴステーションさんに、障がい者の方への支援だけでなく、企業への支援、例えば在宅雇用や支援機器活用のノウハウを提供できるような人材を配置すると、もう少し展開が変わってくるのかと思います。

○部会長　ありがとうございます。確かにおっしゃるように、在宅でＩＴを使ったということで、企業と在宅の方と結びつけるような間に調整役、いわゆるこういう世界のジョブコーチみたいな役割の方が必要なのだというのが、今、よくわかりました。事務局福祉部自立支援課から何かありますか。とりあえずはいいですか。はい。では、委員のほうからお願いいたします。

○委員　失礼します。ＩＴ機器のことをお聞きしたいのですが、結構就労移行支援事業所とかで、ＩＴの訓練をされている事業所がどんどん増えているというご指摘はあったのですが、それは、精神・発達障がい者の方々の利用が増えているということも背景にあると思います。

　ＩＴステーションの機器が、普通のパソコンであれば、就労移行支援事業所等がそこを担っていけると思います。ITステーションでは普通のパソコン以外にも利用を支援するような機器等が結構充実しているのでしょうか。

　また、ここに書かれている「デジタル・デバイド」という部分です。今、スマホで何もかもできるような時代がやってきて、仕事面というよりも、生活面でＩＴ機器というか、スマホ、ＩＣＴ機器を使えないというのは、生活面ですごい不利を講じることになるという気がしています。

　ですから、仕事のＩＴ相談ではない場合、利用をお断りせざるを得ないという状態があるということですが、「生活でスマホとかが使いたい」という相談があった場合、ＩＴステーションさんでは、どのようなところにつないでいるとか、対応はどのようにされているのかということを教えていただければ。

○部会長　ありがとうございます。どうでしょう、オブザーバーのほうにお伺いしましょうか。

○オブザーバー　まず、ＩＴステーションにある支援機器といいますか、ＩＴ機器なのですが、まずは、基本的には就労支援がベースでありますので、やはり通常のパソコンです。

　ただ、先ほど言いましたように、やはりいろいろな障がい特性の方がおられます。ですから、そういう部分では、補足する、例えば、特殊マウスとか、音声だけで入力するものがあります。

　あとは、肢体不自由児で、聴覚障がいがあるという重複障がいの方に関しては、手話が理解できなかったので、まずタブレットで講師と受講者とコミュニケーションをとってもらいました。

　そして、難病でかなり重い方だったので、通常のキーボードは打てないので、もう一つタブレットを用意してクリック入力を、要は、スマホの五十音と同じような打ち方、あれを活用してパソコンにブルートゥースでつなげて、そこでワードやエクセルとかを入力するような形、少し事務ができるような形で講習をやっていただきました。

　その方は、非常に重い方なので、さすがに自力で通うことは無理でしたが、ご家族の方がＩＴステーションまで送り迎えされて、最終的には検定試験まで取られました。

　もう一つのデジタル・デバイドですが、例えば、生活の自立というか、われわれは、もう一方で、問い合わせとは別でＩＴ支援をやっております。そこでは、要は、障がい者で移動が困難な方とか、コミュニケーションがなかなかとることが難しい障がい特性を持っておられる方たちには、自己実現を少しでも可能にしたいということで、相談があった場合、いろいろな支援機器を時間をかけてその方に合わせる、かなり時間がかかります。要するに、なかなかこの方法でというところがすっとうまくはまらない。やはりその方がある程度残っている残存機能を活用できると思っても、実際は違うところでうまくいかなかったりで、結構そのような検証の繰り返しなどをしながらＩＴ支援をやっています。

　先ほどの１０件程度という話になるのですが、実際に機器をその方に触っていただいて、そのような動きをさせるというようになると、なかなか数をかせぐという言い方は変ですが、やはり手間が掛かる支援です。

　でも、やはり少しでも知っていただきたいので、広報、チラシなどもつくって、地域活動支援センターや保健所、市町村にも配布させていただいて、相談に乗りますと。

　ですから、就労支援とは全く別で、ＩＣＴをやりたいから支援機器を使いたいという相談は全て受けております。一切無視はしておりません。

○部会長　ありがとうございました。ほかいかがでしょうか。

　私からも一つ、先ほどの教育庁からの話にもありましたが、今、小学校、中学校、高校等、GIGAスクール構想でかなりの学校に一人一台に近いタブレットが既に配布されている状況にあって、実は今から上に上がってくる子どもたちのほうが、ＩＣＴを活用した勉強とか、就職活動とかに慣れてくる子が多くなってくると思うのです。

　ですので、先ほどの府立学校スマートスクール推進事業というのも説明がありましたが、ＶＲ等を使って就活の練習をするとかということもありましたので、ＩＴステーションのほうでも、今現在、支援学校を含む小中高あたりのところで、今後どのようにＩＣＴを使った学習とか社会参加をしてくるのかというのも、少し情報収集と研究をしていただいて、それを体験できなかったわれわれのような世代も、それに触れられたりとか、活用できるというのが、ＩＴステーションのなかでできたらいいなと一つ思っています。それで就労に結びつけるのであれば、なおさらいいかと思います。

　もう一つは、どうしても就労に結びつかないと、なかなか受講できないということもあるのだと思いますが、先ほど委員もおっしゃっていたように、今、ネット環境やスマホとかがないと、社会参加というのがなかなかしにくい状況にあるのだと思うのです。

　ですので、いわゆるＳＮＳの活用とか、文章でツイートするとかだけではなくて、今、小学生や中学生が、公園で踊っている姿を自分のスマホで撮ってＹｏｕＴｕｂｅにアップしたりとか、ゲームとかでも、自宅で放課後友達同士、ネットをつないで会話しながら同じゲームをしたりとか、見えていない空間とかでいろいろな社会的つながりというのができてきているのだと思うのです。そのようなことも障がいのある方たちも、既に実際やっているのだと思うのですが、特に重度の方などは、機器へのアクセスという面で、やってみたいけれども、最初にコストが掛かったりとか、うまくできるか心配だということもあったりすると思うので、何かそのようなことも体験できたりするような場所であってもいいかなと思いました。

　あとは、大学等でも、例えば、ＳＮＳの活用のときに、個人情報が漏れないようにするとか、ほかの人の個人情報をばらさないとか、いろいろなルールというものがあったりするので、あわせてそのようなことも、ＩＴステーション等で障がいのある方たちにお伝えしたりとか、事業所等にそういうことをレクチャーできるような方が存在していたらいいかなと思いました。ほか、委員、どうぞ。

○委員　先ほど連携事業のときにも言わせてもらったのですが、ＩＴを使いながら自己実現、先ほどおっしゃいましたが、自分の世界を拡げていくということは、やはり働くを前提にないと、たぶん働こうという意識も出ないと思うのが一つです。

　あとは、ＩＴを使いながらも、やはり自分の障がいの特性ということをどのように理解したうえで、それを活用していくのかということは、やはり講習のなかでも、自分の障がいをどのように理解していくのかということを少しは触れる時間なり、そうしたコマが必要ではないかと。

　それで、何度も言いますが、私自身が思うのは、やはり障がい者自身が自分の力をどのように発揮していくのか、そのための自分の工夫をどうしていくのかというのは持っておくべきだと思っているので、そうしたＩＴのなかの側面の部分として、障がい特性とか、自分のことをどのようにわかっていくか。

　最近よくハローワークなどで、カウンセラーの方々が、自分のことをどのようにわかっていくのかということはされていくと思うのですが、やはり障がいの部分は、まだまだ自分の障がいのことをわからないままに無理をして、定着がうまくいかないとか、失敗をしてしまうということが多いので、そこら辺の部分を、ぜひともどこか講習のなかで盛り込んでいただけるようなものがあればいいなというのは、当事者としての正直な意見です。以上です。

○部会長　ありがとうございました。そうしたら、事務局とＩＴステーションとで、今いただいたご意見やご提案等をまとめていただいて、また機会があればご報告いただけたらと思います。

　ちょっと時間があれですので、ほかにもいろいろアイデア等がありましたら、事務局までメール等でもお知らせいただいてもいいということです。よろしくお願いしたいと思います。今、どうしても言っておきたいということがありましたらどうぞ。よろしいですか。

　そうしたら、続けて最後に報告事項に移りたいと思います。事務局からお願いします。

○事務局　ご意見ありがとうございます。続きまして参考資料１をご覧ください。先ほど申し上げた、新年度からの第５次大阪府障がい者計画（案）の概要をお示ししています。これに基づき、障がい者施策推進協議会でご議論いただきまして、今、一定策定に向けた細かな作業をしているところです。

　お示しするなかでは、「施策の推進方向」のなかに、これまで六つの生活場面でいろいろな取組みを構築していましたが、「共通場面：地域を育む」というのを盛り込み、さらに虐待防止、相談支援体制の充実などの取組みを方向性として進めていくことにしています。

　また、「背景・課題」のなかに、これまでの障がいの重度化・高齢化だけではなく、「8050問題」などの課題が深刻化するという認識も加えています。

　計画期間としては、令和３年度から令和８年度までの６年間で進めていきます。１点目が参考資料１のご報告になります。

　２点目は工賃向上支援計画についてです。参考資料２をご覧ください。本資料については、この就労支援部会のもとに設置している工賃委員会で、今年度議論していただいたものになります。ページを抜粋してお示ししていますが、今回の計画のポイントだけご説明いたします。

　６ページをご覧ください。これまでは、大阪府トータルの平均工賃月額をいくらにするかという目標を立てていたのですが、今回、府民の皆さま、事業所の皆さま、当事者の方々も含めて、大阪府から行政計画として発信する具体的取組みのなかでは、前年度実績からどのような事業所も８％の向上を目指すという形で、府民の皆さまにお示ししたうえで、具体的取組みを進めていきたいと考えています。

　実際の具体的取組みについては、先週、プロポーザルで公募を求め、選定委員会で、現在の事業をしていただいている事業者を最優秀提案者として決定しました。今後、短い期間ですが、４月までに中身を詰めて、来年度以降、さらに具体的な取組みを進めていきたいと考えています。

　なお、障がい者計画に示す工賃目標については９ページをご覧ください。今回、令和５年度には１万６，５００円にするという目標を立てて進めていくことになります。説明は以上です。

○部会長　ありがとうございました。報告事項の説明をいただきました。では、今の件も含め、議事全体も含めまして、委員の皆さまからご意見やご質問がありましたらお伺いしたいと思いますが、いかがでしょうか。よろしいですか。

　ご質問やご意見がないようでしたら、このあたりで終了したいと思います。今回、この部会の初めてのオンライン会議ということでご参加いただきありがとうございました。またこのような機会でやらなければいけないことが続く可能性もありますので、今後ともよろしくお願いします。

　あと、お名前を間違いまして申し訳なかったです。たぶん府庁の会議室にいらっしゃって、いろいろな方のパソコンを使っている状況があるのだと思うのです。今後、事務局の皆さん、ほかの会議でもよくあるのですが、顔の映像と下に出てくる名前が一致しないと混乱することがあります。

　あと、傍聴の方も、今回、初めて傍聴の方がいるオンライン会議だったのですが、たぶん誰がどの方かというのがわからなかったりとか、今、誰が発言されたかというのがパッと見てわからないかもしれないので、できたら次回以降はその辺をうまくできるように工夫してみてもいいかというのを、今日、ちょっと思いました。すみません。

　では、議事はこれで全て終了しましたので、事務局のほう、最後お願いいたします。

○事務局　部会長ありがとうございました。次回の部会がこのような形で開催する折には、反省事項を活かしていきたいと思います。

　それでは、これをもちまして、「令和２年度第３回就労支援部会」を閉会いたします。本日は長時間にわたりまして、誠にありがとうございました。

　皆さま、退出される場合は、右上の赤い退出ボタンからお願いいたします。もし、事務局宛に事務連絡等ある場合は、このまま残っていただいても構わないです。

　では、以上になります。ありがとうございました。

○部会長　どうもありがとうございました。

○事務局　ありがとうございました。

（部会の終了）