**令和３年度**

**第１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９月７日（火）午後１時～**

**場所　Web会議（Microsoft Teams）**

**自立支援課員と傍聴希望者は自立支援課会議室**

○事務局　今から始めさせていただきたいと思います。

　あらためまして、「令和３年度第１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。委員の皆さまには、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。議事に入るまでの間、司会進行いたしますので、よろしくお願いいたします。

　本日は、コロナウイルス感染拡大防止の観点から、オンライン会議にさせていただきました。ご不便をお掛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。基本的にはマイクをミュートにしていただき、ご発言いただくときにのみミュート解除をお願いしたいと思います。

　本日、自立支援課の会議室にモニターを用意し傍聴席を設けていたのですが、今日は取材や傍聴のご希望の方はいらっしゃいませんでした。

　では、本日は今年度第１回目の部会ですので、部会の開催に先立ち、自立支援課長の山西よりごあいさつ申し上げます。

○事務局　皆さんこんにちは。大阪府の自立支援課長の山西でございます。よろしくお願いいたします。

　本日は、委員・オブザーバーの皆さま方におかれましては、お忙しいなかご出席を賜り、また、日ごろより大阪府障がい福祉行政の推進に、格別のご協力とご理解をいただき、誠にありがとうございます。

　部会につきましては、昨年度末（令和２年度末）と同様に、新型コロナウイルス感染症の

感染は、ワクチンの普及とともに鎮まるどころかかつてないほどの急速な拡大を見せてお

り、障がい者雇用を取り巻く環境の変化により、事業所運営のかじ取りが難しい状況である

と認識しております。

　また、障がい者法定雇用率が、今年（令和３年）の３月に２．２％から２．３％に引き上げられ、これまでの雇用・就労支援とあわせて、就労した方への定着支援もますます重要になってくると考えております。

　このような状況を踏まえ、今年の３月に策定した第５次障がい者計画・第６期障がい福祉計画において、福祉施設から一般就労への移行者を増やすとともに、事業所種別ごとに目標設定したことや、就労定着支援事業の利用者や定着率の目標設定など定着支援にも重きを置いた目標を設定したところです。

　本日は、前計画の実績についてご報告させていただくとともに、現行計画の目標を達成するため、今年度以降の取組につきましてご意見を賜りたいと考えております。

　委員の皆さまにおかれましては、それぞれの分野における専門的な見知から、忌憚（きたん）のないご意見を賜りますようお願い申し上げ、簡単ではございますが、開会にあたってのごあいさつとさせていただきます。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

○事務局　では、委員の皆さまについては、昨年度から改選となっている方が２名いらっしゃいます。こちらからご紹介いたしますので、一言自己紹介をお願いできればと存じます。

　大阪府中小企業家同友会　経営本部　障害者部長の白砂（しらまさ）委員でございます。

○委員　皆さんこんにちは。白砂と申します。会社のほうは、一般社団法人キャリアブリッジと言いまして、豊中市のほうで、若者支援、生活困窮者自立支援等の事業を行っている会社なのですが、そちらで中小企業家同友会に入会させてもらっていまして、今年度から、前期の部長から引き継ぎまして、障害者部の部長をさせていただいております。どうぞよろしくお願いします。

○事務局　お願いします。

　では、続きまして、大阪労働局職業安定部職業対策課　課長の廣瀬委員でございます。

○委員　皆さんこんにちは。大阪労働局職業安定部職業対策課長の廣瀬と申します。よろしくお願いいたします。１０年前に、同じく対策課のほうで障がい者の担当をしておりました。久方ぶりで、何分いろんなことを忘れていると思いますので、よろしくお願いいたします。

○事務局　ありがとうございます。

　では、昨年度から引き続きの委員の皆様は、事前にお配りしている委員名簿どおり、こちらから五十音順でご紹介させていただきます。恐縮ですが、表示されているお名前とお顔の確認のために、お名前を呼ばれましたら、会釈などで反応いただくか、もしくは、ミュートを解除して一言ごあいさついただければ幸いです。

　社会福祉法人大阪府社会福祉協議会　施設福祉部長の片岡委員はご欠席と伺っております。

　特定非営利活動法人 全国精神保健職親会で大阪府就労移行支援事業所連絡会　代表の金塚委員でございます。

　障害者自立生活センター・スクラム　代表理事で部会長代理の姜委員でございます。

　桃山学院大学　社会学部社会福祉学科　准教授の黒田部会長でございます。

　大阪障害者職業センター　所長の佐藤委員でございます。

　一般財団法人ヒューマンライツ協会　企画室　マネージャーの田岡委員でございます。

　株式会社　美交工業　専務取締役の福田委員でございます。

　従いまして、本日は、委員９名中８名のご出席ですので、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をご紹介いたします。

　大阪府の「知的障がい者等の就労支援を目的とした清掃業務委託」の受託者である大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合就労支援課長の上国料さまでございます。

　「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さまでございます。

　「大阪府立支援学校長会 会長」で大阪府立寝屋川支援学校長の福井さまでございます。福井さまも今年度から新たにご参画いただいておりますので、一言ごあいさつをお願いいたします。

○オブザーバー　皆さまこんにちは。寝屋川支援学校の福井でございます。私は、教員時代に就労支援のほうに長く携わらせていただいておりました。また、７年、８年ぐらい前に、当時の支援教育課長の随行として、この自立支援協議会にも来させていただいておりました。当時お仕事ご一緒させていただいた皆さまにも、久しぶりにお会いできて何か嬉しい感じがしております。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○事務局　よろしくお願いします。ありがとうございます。

　続きまして、大阪府障害者就業・生活支援センター連絡会　代表幹事の前野さまでございます。

　では、最後に事務局を紹介いたします。

　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　就業促進課長の浜田でございます。

　教育庁教育振興室支援教育課長の平田でございます。

　それでは、資料を確認いたします。資料は、事前にメールにてお送りしておりますが、ホームページにも掲載しております。皆さまのお手元にご用意いただくか、データ上でご用意いただいておりますでしょうか。ありがとうございます。

　もし、今から申し上げる資料がお手元になければ、ホームページから見られますので、Yahoo!やGoogleで、「就労支援部会」と検索いただき、広告以外で１番目に表示される「大阪府の就労支援部会の開催状況」のところからダウンロードいただければと思います。

　また、今回説明させていただく資料は、Teamsの画面共有の機能により表示させていただきます。

　では、資料をざっと読み上げて確認いたします。

　まず、資料１－１「第5期障がい福祉計画 PDCAサイクル管理用シート（福祉部）」、　資料１－２「就労人数調査（令和２年度実績）調査結果等」、

　資料１－３「PDCAサイクル管理用シート（商工労働部）」、

　資料１－４「PDCAサイクル管理用シート（教育庁）」、

　資料２「令和３年度就労移行等連携調整事業」、

　資料３「大阪府精神障がい者社会生活適応訓練事業について」、

　資料４「大阪府ITステーション事業について」、

　参考資料１「大阪府ハートフル企業顕彰チラシ」、以上になります。

　もし、今の段階で不足、またホームページもどこを見たらいいかわからないということがありましたら、チャット機能で事務局までお知らせいただければと思います。もちろん会議中にミュートを外してお声掛けいただいても構いません。

　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、および、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いたします。そのため本会議は録音させていただきますので、あらかじめご了承ください。

　議事録につきましては、発言者のお名前を伏せたうえで公開しますので、その旨ご了承願います。

　それでは、この後の議事進行につきましては、部会長にお願いいたします。

○部会長　それでは、私のほうで進めさせていただきます。本日も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ます。本日の議題は、「議題　（１）第５期大阪府障がい福祉計画における成果指標及び活動指標達成状況について」、「議題　（２）令和３年度就労移行等連携調整事業について」、「議題　（３）精神障がい者社会生活適応訓練事業・ITステーション事業について」の三つとなっております。

　本日の進め方につきましては、議題ごとに事務局から説明をいただきまして、その後に各委員の皆さまからご意見を伺いたいと思っておりますが、その進め方でよろしいでしょうか。はい。ありがとうございます。

　説明の後にご意見をいただきますが、オブザーバーの方もご発言いただいて構いませんので、よろしくお願いいたします。

　あと、声を上げて発言をしていただいたら、私のほうから順番にお願いをしていきたいと思いますので、何か合図を送っていただけたらと思います。

　では、まず、「議題　（１）第５期大阪府障がい福祉計画における成果指標及び活動指標達成状況について」、事務局から説明をお願いいたします。

○事務局　失礼いたします。事務局より説明いたします。よろしくお願いいたします。

　今回、一つ目の議題につきましては、前期の第５期計画（大阪府障がい福祉計画）の目標を踏まえた評価と、令和３年度以降の取組についてご意見をいただきたいと考えています。順番としては、福祉部からの説明、引き続き商工労働部、教育庁という形でご説明いたします。

　まず、福祉部の部分については、資料が複数に及びますので、お手元に資料１－１をご用意ください。画面では資料１－２を共有という形で表示させていただきます。

　まず、画面にある資料１－２です。今回の評価については、就労人数調査をもとに評価しています。１ページめくっていただき、就労人数調査の２ページ目です。今回、就労移行支援事業所では、３２３事業所のうち２９４事業所のご回答を受けています。全体の約９６％の回収率になっています。これを用いて評価しています。

　次のシートには、第５期の目標に対する成果を書いています。一般就労へ移行した者は２，０１５人で、昨年度に比べ１２５人減少していますが、目標は達成しています。

　職場定着についても８０％を超える９５．２％の定着率です。

　最後のところは、新計画の第６期計画の目標になります。ご参考までに、就労定着支援の利用率については、令和５年度に７０％の目標を掲げているところ、現時点では５９．３％になっています。

　では、画面ではそのまま資料１－２を共有し、お手元に資料１－１をご用意ください。第５期計画の基本指針の目標として、一般就労への移行などの目標を掲げています。上から順に、一番右の「Ｒ２」が直近の実績になっています。

　一般就労の移行者数については、先ほど申し上げたとおり目標は達成していますが、前年度と比べると減少しています。

　また、次の就労移行率が３割以上の事業所の割合が５０％を下回っています。

　また、就労実績のない移行支援事業所についても８４事業所と、昨年度に比べ１９事業所増加しています。

　就労移行支援事業の利用率については目標を達成しており、３，８００人を超える方々が利用しています。

　就労継続支援Ｂ型事業所の工賃実績ですが、平均で１万２，１４２円と目標を下回り、また昨年度よりも５４６円下回るという結果になっています。

　就労定着支援事業による職場定着率については、先ほど申し上げたとおり９５．２％と目標を達成しています。

　teamsの画面の共有では８ページをお示しいたします。画面をご覧ください。各就労系サービスの利用者数と事業所数の推移をお示しています。

　画面に向かい左上の移行支援事業と、右下の定着支援については、事業所数がほぼ横ばいで微増となっています。

　また、左上の移行支援事業の利用者数についてもほぼ横ばいで、就労継続支援Ａ型・Ｂ型事業所の就労継続支援については、事業所数、利用者数とも１割以上の増ということで増加傾向にあります。

　また、就労定着支援事業所についても、５事業所増ということで微増になっています。

　このような事業所の推移を踏まえ、資料１－１の活動指標をご覧ください。資料１－１の下段になります。

　就労移行支援の利用者数については、目標、見込を若干下回っていますが、ほぼ見込どおりで、定着支援の利用者数は見込を大幅に下回るという状況になっています。

　また、一般就労移行者数については、見込に対して実績が１，９５４人と見込を超えています。

　障がい者に対する職業訓練の受講者数、福祉施設から公共職業安定所への誘導者数、福祉施設から障害者就業・生活支援センターへの誘導者数は目標を下回る状況です。

　更に福祉施設の利用者のうち公共職業安定所の支援を受け就職する者の数も見込からは大幅に減少しています。

　そのようななかで、今回の目標を踏まえた評価を２ページ目に書いています。

　まず、福祉施設から一般就労への移行状況については、新型コロナウイルスの影響により前年度を下回っていますが、目標は達成しています。これは、画面の就労移行人数調査では１２ページに示しています。画面の１２ページをご覧ください。

　続きまして、新型コロナウイルスの影響にも関わらず目標を達成したところについては、平成３０年度から障がい者雇用の義務の対象に精神障がい者が加わったこと、令和３年３月１日から法定雇用率が引き上げられたことなどが考えられると思っています。

　画面の１３ページをご覧ください。一般就労者数を障がい種別ごとに見ると、難病を除く障がい種別については、前年度に比べ減少しています。

　一般就労者に占める精神障がい者と発達障がい者の割合は、近年増加傾向にありますが、直近の状況で見ると、障がい種別で見ると減少しています。

　これに対する令和３年度以降の取組については、お手元の資料１－１の２ページの右上をご覧ください。昨年度まで部会でご議論いただいた、アドバイザー派遣事業、就労移行等連携調整事業について、今年度から、これまで培ってきたノウハウを、「（支援の）手引き」として見える化という作業を進めています。そのようななかで、就労移行事業所連絡会と共催で研修を実施して、手引きの活用を促しながら、実践事例を広く周知することで、これまでは就労移行の実績の芳しくない事業所、思わしくない事業所に対して個別に強化を図ってきましたが、今後は全体の底上げを図っていきたいと考えています。

　また、精神・発達障がいの職場定着を図るために、これまで大阪府が策定してきた精神障がい者・発達障がい者それぞれの就労サポートカードの普及・定着を図っていきたいと考えています。

　お手元の資料１－１の左下をご覧ください。就労移行支援事業所の２極化の課題に対する評価です。画面では１６ページを示しています。

　就労移行率が３割以上の事業所の割合が４６％と前年度より減少していますが、平成３０年度と比べれば高い水準を維持しています。

　また、一般就労の実績のない事業所についても増加しており、施設開設後２年経過してもなかなか実績が上がらない事業所も未だ４５事業所があるというのが現状です。

　また、就労移行支援事業所の利用者数については、就労継続支援Ａ型・Ｂ型事業所と同様に増加しており目標を達成していますが、事業所の数は大阪府全体では少し減っていますが、令和２年度は微増して、前々年度と比べると同水準になっています。

　これにつきましては、就労実績のない事業所については、手引きをつくりながら、あらためてアドバイザーの派遣をしていこうと考えています。

　また、就労継続支援Ａ型・Ｂ型事業所に対しても、就労アセスメント強化事業を通じて適切なアセスメントを行っていただき、そのなかで収集した事例などを、事業所の研修のなかで普及していきたいと考えています。

　お手元の資料１－１の３ページをご覧ください。活動指標に対する考察を書いています。

　委託訓練事業の受講者数のうち、福祉施設から一般就労への移行者数については、受講希望者の減少もあり見込み量には達していません。

　また、福祉施設から公共職業安定所の支援を受けて就職する方の数も見込み量には達していません。

　一方で、福祉施設からの一般就労への移行者数は目標に達していることから、福祉施設における一般就労に向けての支援力が全体に向上したのではないかと考えています。

　今後、一般就労移行だけではなく、職場定着についても重要だと考えています。職場定着支援事業の利用者数は、見込み量と大幅な違いがあり、今後は、一般就労者数が増加していることも踏まえ、職場定着支援事業・就労定着支援事業の事業所は、就業・生活支援センターなどの機関を利用した職場定着の取組が重要になると考えています。

　以下は参考までに、今期の計画の目標をお示ししています。福祉部からは以上になります。

○部会長　引き続き商工労働部さんからもお願いいたします。

○事務局　商工労働部雇用推進室就業促進課でございます。

　委員並びにオブザーバーの皆さまには、日ごろから障がい者の雇用促進に関しましてご協力いただきありがとうございます。

　では、当課から資料１－３「PDCAサイクル管理用シート（商工労働部）」についてご説明いたします。

　まず、目標値につきまして、法定雇用率達成企業割合は、令和２年度の目標値４６％に対して、実績は４３．８％でした。

　続きまして、大阪府障害者職業能力開発校及び府立高等職業技術専門校における就職率については、第５期障がい福祉計画の期間、平成３０年度から令和２年度までの各年度の目標値を８０％以上としています。令和２年度の実績は７５．２％でした。

　続きまして、民間教育訓練機関を活用した職業訓練における就職率については、各年度の目標値を５５％としています。令和２年度の実績は５７．３％で目標を達成しています。

　下段の主な活動指標についてです。ハートフル条例を柱とする企業への働き掛けによる障がい者の就職者数については、大阪府障がい者雇用促進計画による誘導・支援を行い、令和２年度は見込どおり６００人の障がい者が就職されました。うち精神・発達障がい者は見込を上回る２０７人が就職しました。

　その下、人事担当者のための精神・発達障がい者雇用アドバンス研修受講者数については、令和２年度は見込を上回る７９人の受講がありました。

　その下、障がい者を対象とした職業訓練を実施しており、大阪障害者職業能力開発校における訓練受講者数については、令和２年度は２８６人でした。

　その下、障がい者の態様に応じた多様な委託訓練の訓練受講者数については、令和２年度は１１９人となっています。

　次に裏面をご覧ください。評価と改善についてご説明いたします。

　法定雇用率達成企業割合については、コロナ禍において企業訪問を十分に行うことができず目標に達しませんでした。今年度は、大阪労働局と締結した「大阪府雇用対策協定」に基づき、ハートフル条例対象企業の法定雇用率達成に向けたきめ細やかな誘導・支援に取り組むとともに、企業向けの啓発セミナーや就職面接会を実施、中小企業支援団体等を通じた改正条例や施策の周知に努めます。引き続き、ウェブの活用など、コロナ禍の対応にも留意しながら障がい者雇用の促進を図っていきたいと考えています。

　なお、今年度からの目標については、第５次障がい者計画に準じ、「民間企業の実雇用率及び雇用数」に変更したいと考えています。

　続きまして、大阪障害者職業能力開発校及び府立高等職業技術専門校における職業訓練についてですが、昨年度は、コロナ禍から国が主催する合同面接会が中止になったほか、企業においても職場実習の受入が減少しました。

　また、訓練生も、企業訪問などの外出を自粛する傾向が見られ、マッチング機会が減少して目標に達しませんでした。

　今年度は、生徒一人一人の適性・能力等の状況に応じた就職先の決定に向け、就職面接会への参加、適性の把握、職場実習などの支援を積極的に実施するとともに、職場訪問や企業向け相談会を通して、求人企業の開拓、企業との関係維持発展を図り、就職率８０％以上の目標達成に向け取り組んでいきたいと考えています。

　その下、民間教育訓練機関を活用した職業訓練については、昨年度は目標を達成しています。引き続き、今年度においても、受託事業者等との意見交換などを通じて、障がい者及び企業ニーズに応じた就職に結びつく効果的な訓練メニューを提供し、障がい者の方の個々の特性に配慮した職業能力開発を推進していきたいと考えています。当課からは以上です。

○部会長　では、引き続いて教育庁からお願いします。

○事務局　教育庁支援教育課長でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

　本日ご参会の皆さま方には、日ごろから、支援教育行政へのご理解とご協力を賜りまして、誠にありがとうございます。

　私からは、資料１－４「PDCAサイクル管理用シート」のご説明をいたします。

　基本指針の目標としては、就労を通じた社会的自立支援の充実として、まず、一番上の目標値ですが、令和２年度末までの目標値として三つ掲げています。

　記載のとおり、「府立知的障がい支援学校高等部の卒業生の就職率」、その下に同様に「職場の定着率（卒業後３年間）」、最後に「府立支援学校生徒の実習参加生徒数」の目標値をそれぞれ掲げています。

　次に、その下の実績の推移の表をご覧ください。令和２年度の実績として、就職率が、５月１日現在で２６．４％、前年度に比べ２．１ポイント減という状況です。

　その下職場実習の参加生徒数は、前年度よりも２５２人減少しており１０４５人です。これは、新型コロナの影響による実習の実施率の低下が影響していると考えています。

　職場定着率に関しては、従来目標に掲げていましたが、卒業後の各ご家庭や生徒の状況などにより、学校に相談がないままに離職されているケースもあり、昨年来からの課題ですが、正確な把握が非常に難しいという実状がありますので、新しく目標値をどのように設定するかも含め、今年度以降検討していきたいと考えています。

　次に、主な活動ですが、主な活動指標として記載している４項目です。

　一番上の項目ですが、「府立知的障がい支援学校高等部卒業生就職率上昇に向けて」として、各学校と教育庁においての取組を記載しています。

　まず、学校においては、関係機関との連携により職場実習先を開拓、教育庁としては、大阪府との包括連携先の企業や関西経済同友会さまを通じての会員企業への職場実習の依頼を行っていますので、引き続き強化していきたいと考えています。

　次に、その下、「府立支援学校職場実習参加生徒数の上昇」として、こちらも各学校における就労先企業への巡回訪問のほか、各地域ブロックにおいて関係機関などと連携し就労支援の充実を進めています。こちらで得られた職場実習受入企業の情報を共有することなどにより、職場実習参加生徒数の向上に努めています。

　続いて、下の三つ目と四つ目ですが、「府立知的障がい支援学校高等部３年生の就職希望率の上昇」と、同様に「卒業後３年間の職場定着率の上昇」についてです。教員の就労支援スキル向上に向け、企業における実践的なノウハウを身につけるための研修を実施します。内容については、就労に向けたアセスメント、生徒の就労意欲醸成のための取組などを中心に行っていくこととしています。

　これらの機会を活用し、支援学校の教員が、企業や福祉就労機関の役割を深く理解するとともに、既に企業就労している卒業生の具体的な事案に対するサポート体制の構築を図ることで、企業や福祉就労機関と学校が連携した就労支援・職場定着支援を進めています。

　次のページになります。最後になりますが、令和２年度の目標を踏まえた評価と改善についてです。

　まず、左側の評価の欄です。前年度と比べ、先ほど申しましたとおり、高等部３年生の就職希望率は２．３ポイント減少、就職率が２．１ポイント減少という状況になっています。

　就職希望率が低下した背景には、多様な進路選択における生徒本人や保護者のニーズの変化もありますが、学校による就労への意識を高めるための取組、早期からのキャリア教育などが十分な効果を得られていない部分もあると考えています。

　また、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、昨年度は約２カ月間の全校一斉臨時休業期間があり、この期間は、教育庁より職場実習の延期を原則として求めているという状況です。これにより、実習期間が少し短くなったことが、職場実習生徒の減少につながっていると考えています。

　次に、右側の改善の欄です。今年度における取組としては、中段に記載の令和２年度から引き続き３カ年計画で、「キャリア教育支援体制強化事業」でモデル校２校を指定し取り組みを進めています。この事業により、引き続き小・中学部から高等部までの系統性のあるキャリア教育・職業教育の充実を図っています。今後は、この取組を全ての支援学校に拡げていきたいと考えています。

　また、その下、企業との連携による出前授業の実施や連携協定を結んだ企業との協働等について、株式会社D＆Iさまと連携協定を令和元年９月に結んでいます。D＆Iさまとの連携により、早期からのキャリア教育の充実のため、中学部の生徒及びその保護者を対象とした職場体験実習や、新しい働き方の一つとなるテレワーク実習を実施するなど、新たな取組を進めているところです。

　新型コロナウイルス感染拡大防止の状況下において、オンラインでの出前授業や研修等も積極的に行っていきたいと考えています。引き続き、支援学校などにおける就労支援の充実に努めていきます。以上です。

○部会長　ありがとうございました。では、ただ今の説明を踏まえまして、ご質問やご意見などがありましたらご発言をお願いいたします。声を上げていただきましたら、順番に当てさせていただきますので、よろしくお願いします。

○委員　質問よろしいでしょうか。

○部会長　よろしくお願いします。

○委員　ご説明ありがとうございました。教育庁さんの説明されたなかで、「テレワーク実習」という言葉が耳に入ってきたのですが、ちょっとそのあたり詳しく教えていただければ助かります。よろしくお願いします。

○部会長　いかがでしょうか。

○事務局　支援教育課です。新たな取組みということもありまして、複数そういう職場があるということではないのですが、まずは実際にオンラインが使えるかどうかというところに、重きを置きましょうということで、連携企業さんに協力いただきながら手探りの状態ではあります。

　テレワークは、コロナ禍以外でも、これからはスタンダードになってくるかと思いますので、どのような形が学校の生徒さんに一番馴染むのかというところも難しい面があるのですが、その点も視野に更に検討していきたいと考えています。

○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。お願いいたします。

○委員　商工労働部さんにお伺いしたいのですが、大阪府障害者能力開発校の就職実績というのが、平成２９年度から出ているのですが、平成２９年度が８７％で、令和２年度は７５．２％ということで、就職率が少しずつ低下してきているのですね。最近だとコロナの影響というのも考えられるのですが、それだけではないのかなという気もするので、この就職率が伸び悩んでいる、低下している背景について、もし、分析されていたら教えていただけますか。

○事務局　実は、私どもは就業促進課で、実際そこでやっているのは人材育成課で、ちょっと所管課は違うのですが、分析と言いますか、ちょっと漏れ聞いているところでは、やはり精神・発達障がい者の方で、結構難しい方が増えてきているというようなことを聞いたことがあります。

　精神・発達障がいの定員が少なくて、５人とか、そういうところでやっていますので、１人が未就職になると就職率が大きく下がってしまうということも影響しているようです。

○委員　ありがとうございました。おそらく、今、訓練校さんで、精神・発達障がいの方のコースとかを一般講座でもつくられていると思うので、なかなか従来の支援のやり方ということでは実績が上がらないというところがあるのではないかなとは思っています。そのあたり、何て言うのですか、訓練校さんのこうした領域の支援力というのですか、こうした支援ノウハウの蓄積みたいなものを進めていただければと思っております。よろしくお願いします。

○部会長　ありがとうございます。

○委員　就労移行支援事業所の実績ゼロの事業所が８４箇所あって、この法律ができた当初から、就労移行支援事業所の２極化という課題があって、相変わらず今も大阪府ではそれを引きずっているというところではありますが、先ほど言った８４箇所の事業所のうち４５箇所が、２年経過していて実績がゼロであるというご報告をされましたが、これの実態を知りたいとあらためて思います。単体で就労移行を実施しているのか、多機能で実施しているのかとか、就労支援のあり方みたいなところの実態をしっかり把握しないと、その後の対策の打ちようが、なかなか具体的に見えてこないのかなと思いました。

○部会長　ありがとうございます。まず、事務局から何かありますでしょうか。

○事務局　ありがとうございます。確かに前年度と比べて大きく増えているというところは、われわれも危惧しているところです。今後、僕たちの就労移行等連携調整事業なども通じて、事業所さんのお困りであるとか、どういうところに課題があるのかというところはしっかりと把握し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。確かに就労実績のない事業所というのをどのように減らしていくのかというのが、この部会の長年の目標でもありましたので、ここにきて、「コロナのせいだ」と言ってしまうと、とても簡単なのですが、おそらくそうではない部分が見えなくなってきてしまっているところもあると思うので、そのあたりのところ、おっしゃっていたように事業形態ですかね、Ｂ型とかＡ型とか複合的にやっているのか、単体でやっているのかどうかとかも、今後、ちょっと調査をしていっていただきたいなと思います。アドバイザーで１軒ずつ行っていただいたとしても、それだけでは目標が達成できない理由、原因の部分もあるかと思いますので、また事務局でも分析をお願いしたいと思います。はい。ありがとうございます。

○委員　同じようなところになるかと思うのですけれども。資料の７ページに、「新規開設事業者数と廃止事業者数の推移」というのがございます。それを見ると、就労移行支援事業所が、開設されては廃止ということが激しいという傾向があります。これでアドバイザーを派遣して底上げするとしても、新しく立ち上げて計画的に、「はい、さいなら」みたいなことができるようなことがあるのではないかと推察されます。

　去年、一昨年にも、許認可をされる市町村さんとの連携をしっかりできる方策を追求したらという意見もあったかと思うのですが、そのあたりの進捗を教えてほしいというのが１点目です。

　あと、もう一つ、教育委員会さんになるのですか、教育委員会さんの卒業後３年以内の定着率というのが、実態把握が困難であるというご意見があったのですが、それは、これまでどのような形で定着を把握されようとしたのか、逆に、定着を把握できない要因として、大きな課題と考えておられるのは何かということを、今後の参考にさせていただければと思います。

○部会長　ありがとうございます。まずは、事務局のほうで、一つ目のご質問からお願いします。

○事務局　ありがとうございます。まず、福祉部から市との連携の部分です。たぶん委員がおっしゃっているのは、就労移行支援事業の指定を取ったなかで、その後どのように質を担保していくのだ、そこを市町村とどのように連携するのだというお話かと受け取っています。そのことにつきましては、まず、今、指定の権限が市町村にあるということもありますが、そこは大阪府と市町村が連携して、新規の事業所、また指定を取っていただいている事業所さんに、説明会なり研修会という形で、特に集団指導の場を通じて、われわれが行っているスキルアップの研修や支援力向上の研修のご案内をさせていただき、積極的に参加していただくということで、まずは支援力を担保しようということをしています。

　そのなかで、去年までですと、われわれの事業のなかで、個別にアドバイザー派遣というところを通じてお困りの事業所をキャッチしたうえで、地域の研修会や報告会などで情報を共有していき、実践事例を共有するということをしています。このスキームは、若干就労移行等連携調整事業の中身は変わりますが、今後も続けていきたいと考えています。以上です。

○部会長　ありがとうございます。取りあえず一つ目のことで、今のでよろしいでしょうか。

○委員　すみません。

○部会長　どうぞ。

○委員　廃止された事業所は、できてから何年目というのは把握できるのですか。開設されてすぐに廃止されるというような、短期的なものが多いのか、ある程度努力したけれど、就労実績が積めなかった、「やはり僕たちのところとはちょっと理念が違うのだな」という形で変わられたのか、そのあたりが知りたいです。利用者さんがそこにはおられますので、何かあまり軽々しく、くるくる変わっているというところが、多いのか少ないのかということだけ知れればありがたいです。

○事務局　ありがとうございます。事務局からお答えします。残念ながら、どのような形で、何年を経過した事業所さんが廃止に至ったかという情報は、今のところ持ち合わせていません。

　ただ、入れ替わりが激しいというか、近年、廃止と新規がだいたい同数で推移してきているというところは、やはり報酬の評価の方法にもかなり影響されているのかと感じています。その点については、今年度からの改正で、若干改善はされてきていると考えていますので、今後、その辺の推移も見定めていきたいとは思っています。以上です。

○委員　ありがとうございます。

○部会長　ありがとうございます。今の件についてですか。

○委員　はい。今の件について発言させていただいてよろしいでしょうか。指定の要件の見直しというのが、やはり必要になってくるのではないかと思っています。自治体に指定を受けて、大阪府さんのほうでいろいろ研修を打っていただいて、そこでスキルアップを図っていく、底上げを図っていくというのは、とても大事な要点ではあるとは思うのですが、昨年度までの３カ年でアドバイザー事業として、私自身もいろいろな事業所を回らせていただき、報告書にも書かせていただきましたが、サビ管の方々、スタッフの方々に、ほぼ就労支援の経験がないという方々がその事業をされている、そういうところが実績ゼロであるという要点としてとても大きいのではないかと思うので、前回からこの話はさせていただいているかと思うのですが、指定要件というところをもう少し見直していただけるといいなと思っています。以上です。

○部会長　はい。事務局から、もう一言何かありますか。

○事務局　ありがとうございます。委員がおっしゃっている指定要件については、これは大阪府独自の課題かもしれないのですが、大阪府版の権限移譲で、それぞれの指定権者が市町村に下りてしまっているというところにも、少し難しい問題があるのかと思います。市町村で完結していただいていますので、大阪府のほうで基準を整えた場合には、それぞれ権限移譲した市町村もそれについてきていただくことも必要になってきます。今後、その辺の問題もしっかりと考えたうえで、入り口のところでしっかりと要件を設けるのか、また、これは昨年度も議論していただきましたが、今、ノウハウのない、蓄積されない事業所さんに、われわれが力を入れて底上げをしていくのかという二つの方法があると思いますので、その辺は、また、この部会でもご議論いただき、方向性を丁寧に決めていきたいと考えています。以上です。

○部会長　ありがとうございます。廃止されるほうについては、これまで、うまくいかないから廃止したのだなとか、そもそもノウハウがないところがやっていたのでこの土俵から出て行ったのだなという認識の部分もありましたが、今、おっしゃっていたように、やはりそこに利用者の方がいて、もし、短期間で設置され、廃止されというのが繰り返されていたりとか、もしくは、何らかほかの思惑があっていろいろなことをされているということがあるかもしれませんので、まずは状況の分析というところから始めていただいて、ここで議論しながら、また、各市町村にも情報共有しながら、いろいろな手立てをしていくべきかなと思いましたので、よろしくお願いいたします。１件目については、皆さん、これくらいでよろしいですか。

　では、２件目の教育庁さんへの、定着率をどのように把握しようと努力されてきたかということについて、教育庁からお願いいたします。

○事務局　把握方法については、各学校への調査になります。

　その結果、ご説明で申し上げました、把握できないケースとしては、各生徒さんの状況などによって、学校に相談のないまま、知らない間に離職されていたというケースもあるということで、卒業後３年間にわたり正確な数値となると、非常に難しいという実状があります。

　ご指摘がございましたとおり、新たな指標設定ついては、ご意見を賜りたいと考えております。仮に、しっかりと追跡していくとなると、それなりの人手が必要になるため、いかにシステマチックにしていくかというところは課題であると認識しています。

○部会長　ありがとうございます。いかがでしょう。

○委員　現状は就職して、卒業した子を追いかけることは、マンパワー的には難しくてできていない。就職した卒業生が、「会社を辞めるんだ」というような相談があればカウントしているという理解でよろしいですか。卒業生と企業の間に立ち、やりとりをしたりとか、先生のほうから、本人もしくはご家族の方にアプローチをするという点は、手が回らないという理解でよろしいですか。

○部会長　どうぞ。

○事務局　卒業してすぐの段階であれば、当然担任の教師などもいますので、そのあたりはしっかり追えているという実状はあります。例えば、１年目ぐらいであれば、やはり相談にも来られますし、それにフォローアップできることはするのですが、就職後、２年、３年を経過すると少し離れてしまうので、どうしても把握が難しいところが出てくるという状況です。

○部会長　よろしいでしょうか。

○委員　あと、１年以内の離職率とかもあれば見せてもらえたら面白いです、把握できている範囲で。すみません。

○部会長　ありがとうございました。支援学校を卒業して１年目ぐらいでしたら、卒業した人たちも支援学校に戻ってきたりとか、話をするでしょうが、やはり２年目、３年目になってくると、卒業生のほうも、だんだん自分の生活が新しくできてくると思いますし、また、支援学校の先生も、次から次へ毎年生徒さんは順番に３年生になってきますので、なかなかそのあたりがどのように把握していくかというのは、福祉のほうの就労支援とも何らかの連携というのが、就職の段階から必要なのかなと、今、思いました。はい。ありがとうございます。ほかの委員の皆さまで、ご意見やご質問がありましたらお願いします。はい。どうぞ。

○委員　僕、今回の資料をいただいて、まず第一に思ったのは、福祉現場から一般就労への部分の関わる人たちの、コロナのなかですごい落ち込んでもいいところを、かなり頑張って数値が上がっているのではないかと、福祉現場から一般就労へ携わっている方々の熱量というか、そういったものはやはりすごいなというのをあらためて感じたのですね。

　それに対して、例年言わせてもらっているのですが、支援学校の就職率が、依然として上向きどころか、下を向き続けているという状況なのですね。これを見たときに、やはり構造的に何かを変えないと駄目なのではないかという気さえしてくるのです。

　一つは、先ほど言われたような、学校現場の先生たちの就職に向けてのサポートが、なかなかしきれないという現実がある。

　それと、もう一つは、親なり本人が、就職に向けた意識がなかなか持てない状況があるということです。

　それで、もう一つ、僕、言わせてもらうと、先生たちが生徒さんたちの将来像を想像できているのかということなのです、すごい強烈に思うのは。

　というのは、これは、相談現場で最近あった出来事なのですが、相談員等を交えて個別支援会議を開いたときに、これは就職のことではないのですよ、中等部の先生が、「子どもたちの将来のコースにどんなのがあるのですか」と相談員に聞かれているのです、支援学校の教員の方がですよ。生徒さんたちの将来について、きちんとした情報も得られていないような状況だというのを聞いて、僕は唖然としてしまったのです。

　教員の方々は若い人たちが増えていて、これへのスキルアップがなかなかできないのはわかるのですが、もう少し教育現場に、先ほど言った就労に携わっている福祉事業の方々とタッグを組んだ何か取組を学校で実現しないと、本当にすごい乖離が進んでいく。

　支援学校の就労の進路のあり方がどんどん下がっていくことと、福祉施設から就労に向かって頑張っていっておられる部分との乖離がすごい進んでいて、ちょっと言いたいことを言わせてもらったら、「支援学校での進路指導って何なんですか」という話になってきやしないかと思うのです。

　だから、その辺は、もう少しこれまでの取組にプラスして、少し行動的に、もう少し福祉現場との接点というか、そうした取組を増やしていかないといけないのではないかと思う次第です。

○部会長　ありがとうございます。まずは支援教育課長からお願いできますか。

○事務局　貴重なご意見ありがとうございます。まさに先ほど部会長からもご発言があったとおり、就労移行事業所などの知識、あるいは専門的な就職へ向けた知識というのは、支援学校の先生方が、これから生徒さんの将来を考えたときに、いろいろな選択肢を示せるかというところが非常に大切なところです。

　ご指摘いただいたなかに、先生方の退職と採用という点がありました、特に支援学校につきましては、いわゆるベテランの先生方が抜けていかれて、若手が入っているということで、平均年齢でおそらく４０歳ぐらいになろうかと思います。

　現場のほうも、まさに今おっしゃっていただいた事例のように、なかなか難しいという若い教員の先生もいらっしゃるというのは事実でありますので、このあたり、福祉や労働セクションとともに民間との連携というのも、この間、進めています。就職に向けたあらゆる知識、あるいは指導、生徒さんや保護者さんに向けての助言ができるような体制というのは非常に大事部分です。教育庁としても、特に就職率の低い支援学校もあり、一生懸命就職を頑張っておられる学校と、それに比べると少し低いという学校があります。そうした低い学校に、成果を出している学校のノウハウを共有するなど、さまざまなやり方はあろうかと思いますが、着実に進めていきたいと考えています。

○部会長　ありがとうございます。

○オブザーバー　はい。

○部会長　お願いします。

○オブザーバー　支援学校の就職、就労に関する取組へのご指摘ありがとうございました。おっしゃるように数字はかなり厳しいものになっています。この分析も、支援教育課中心に進めていると思うのですが、一つ要因としては、やはり就職したい子どもたちであったり、就職させたい保護者であったりの育成というのでしょうか、そうしたところが重要になってくるかと考えております。そうしたところから進めていかないと、希望自体がなければ当然率も上がってこないわけですから、「働くことができるんだ、働くことを通していろいろな自己実現ができるんだ」ということを、丁寧に保護者や本人たちに教育していく、あるいはお知らせしていくということが必要なのではないかと考えております。

　本当にそのようなところで対応に苦慮しています。例えば、先ほどの退職等もあって、なかなかそうしたところを推し進める教員もいなくなっているということなのですが、私も、現場でそれがいてもたってもたまらなくなってきて、実は本校も就職率が低いこともあって、この１０月に保護者向けに、全ての子どもたちにとって働くことの大切さということを、ＰＴＡの保護者対象に話させていただくという計画をしております。そういったところで、「働くことが大事、みんな可能性があるんだ、こういった実績もあるんだ」ということを紹介して、働く気持ちや意欲、そして、そうしたことを通じた自己実現、そういったことについて話をしていきたいと思っています。

　それから、少し補足ですが、先ほど委員もおっしゃったように、福祉のほうから一般就労への移行、これは、われわれ卒業生を送り出す学校としても大変ありがたいことだと思っております。

　福祉との連携というところでは、これは、福祉から一般就労への移行というのが、学校卒業後、福祉施設からすぐに一般就労に結びついたかどうかはわからないのですが、例えば、そういう卒業生がいたとして、５年計画で、高等部在校中の３年と、次の福祉サービス事業所での２年なり３年というものを見越して、その５年、６年のスパンでどのような力を付けていくのか。

　そして、この５～６年の間、学校が取り組まないといけない、育てないといけないところはここまで、そして、次に事業所が育てないといけないところはここという役割分担なり、そういう育てないといけない力を明確化させることで、教育と福祉の連携が進んでいくのではないかと思います。

　もっと言えば、例えば、その５年、６年で福祉から一般就労への移行が実ったら、その５～６年でやることをぐっと短縮して３年でやれば、支援学校卒業後に就職できることにもつながるのではないかと思うのです。

　だから、そうした形で、ぜひモデル校なりを設定するなりして、福祉施設から一般就労へ、学校を合わせた６年のスパンで考えていくというようなプランもあっていいのではないかと思いました。以上です。

○部会長　ありがとうございます。どうでしょうか。

○委員　ありがとうございます。ぜひともいろいろな取組をしていっていただきたいなと思います。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　はい。

○部会長　お願いします。

○委員　ありがとうございました。まず、同友会の立場でお話しさせていただくと、関西経済同友会さんとの連携、職場体験等での連携ということを活動指標に挙げられているので、関西経済同友会さんに比べると、本当に中小企業の経営者団体にはなりますが、今年度、障害者部の勉強会とか支部の勉強会に、八尾支援学校の先生が参加してくださったり、本当に若手の先生も結構現場でもがいていらっしゃって、何とか就労支援のほうを進めていきたいと考えていらっしゃる、思いのある先生たちもたくさんいらっしゃると思います。同友会でも何かお手伝いできることがあればと思いますので、お声掛けいただければと思います。

　それから、私たちのほうで、豊中市内の定時制高校さんの就労支援に関わらせていただいているのですが、もちろん定時制と支援学校は違いますが、定時制もかなり、生育歴もそうですが、障がいを持たれている生徒さんがたくさん所属していらっしゃって、その他民間、私たちのような民間団体と在校時からつながってもらうことで、卒業後も学校と連携しながら継続的な就労支援ができるという仕組みを、本当に１０年ぐらいかかりましたが、つくってこれていますので、先ほど委員の皆さんがおっしゃったように、福祉、教育、雇用等、それぞれの立場の強みを活かした連携というのが、これから実現できればなと感じました。以上です。

○部会長　ありがとうございます。皆さんがおっしゃっていたように、支援学校の高等部を卒業した後、何て言うんですか、就労系の事業所に移ったりするわけですが、そのあたりのところで、やはり本人さんは一人ですけれども、支援する側が分断されているというか、いったん切れてしまうというあたりがかなり課題かと思います。

　おっしゃったように、高等学校と就労支援事業所と重なる部分というのがやはり必要になってくるのかというのは、今の皆さんのご意見を伺っていて思いました。

　今のところは、高等学校と支援事業所が関わるのはＢ型に行くためのアセスメントぐらいしかないのだと思うのです。就労移行支援事業所のアセスメントを受けて、卒業後にＢ型事業所に行くところぐらいしかなくて、その部分も形式的になってしまうと、ほとんど関わりがないということになってきてしまいます。

　昨日、堺市あたりは、そのあたりに少しずつ力を入れてきているという話もあるということでしたので、ぜひ、今後、のりしろの部分と言うのですか、重なる部分というのを、モデル校でもいいですし、何らかの形で検討していくのが重要かと思いましたので、ぜひ事務局でもご検討いただけたらと思います。ありがとうございます。ほかにご意見やご質問はありますでしょうか。いったん次の議題にいかせていただいてもよろしいでしょうか。また後で、ご意見がありましたら戻ってきてもいいと思いますので、いったん次の議題に進めさせていただきたいと思います。

　では、「議題　（２）令和３年度就労移行等連携調整事業について」、事務局から説明をお願いいたします。

○事務局　では、引き続き自立支援課から、「議題　（２）」についてご説明いたします。画面のほうで資料２を共有させていただきます。

　この議題につきましては、昨年度、本部会で事業の中間評価・中間まとめとしてご議論いただき、方向性を示していただいたものを具体化した事業の進捗を説明しているものになります。

　昨年度までの就労移行等連携調査事業については、アドバイザーを派遣して、現場に介入しながら実践的なアドバイスを行うことを中心に、就労移行支援事業所を中心としたスキルアップを図ってきました。

　ただ、派遣を通して顕在化してきた課題としては、そもそも基礎的な支援方法から学ぶ必要があるのではないか、ノウハウの蓄積がなかなか事業所さんのほうでできないという課題があります。その課題に対応するために、資料の上段に書いていますが、手引きを作成、昨年度までは、「標準化、見える化」という言葉で議論いただいた部分です。

　これまでのアドバイザー派遣を通じて得た知見を踏まえて、培ってきたノウハウを、「手引き」という形で見える化をする、実践的なツールをつくるという取組を現在進めています。

　なお、手引きの策定については、関係団体で協議をしていただいて幅広いご意見をいただきたいということで、そこに示しているとおり、「手引き検討委員会」というので、委員の皆さまにご協力いただいています。本部会の委員の皆さまにも多数参画していただいていますが、構成メンバーについては、主に就労移行を中心とした指定サービス福祉事業所、これは、主に昨年度までアドバイザーとして関わってきた皆さま、加えて、大阪府のハートフル条例に基づき認定した障がい者分野の支援組織、労働や計画相談に関わる支援機関、加えて、国、市町村、大阪府という構成で検討を続けています。

　今、画面では隠れていますが、その下にスケジュールを示しています。９月から執筆・取りまとめをスタートしており、早い段階、できれば１０月・１１月の案の段階で、これまで行ってきたアドバイザー派遣を組み込み、現場に出たうえで手引きの試行実施をやっていき、現場の声もしっかりと反映させたいと考えています。

　（令和４年）３月の公開を目指して、２月には策定して、３月にはオープンとしたいと考えています。

　資料の２ページ目に、手引きの主な構成の案を示しています。少し字が細かくなるのですが、右の１５番あたりに、「序章」という形で、福祉職員としての心構え・理念の部分から、大阪府の取組、行政の取組まで、序章を含めて五つの章立てで、現場で活用できるものを考えています。

　「議題　（２）」の今年度の進捗については以上です。

○部会長　ありがとうございます。では、ただ今の説明に関しまして、ご意見やご質問がありましたらお願いいたします。どうでしょう。手引き検討会委員に、入っていらっしゃいますが、何かありましたらお願いしたいと思います。

○委員　今、丁寧に説明していただいたので、あらためて私のほうからというのはないのですが、先ほども言いましたが、実際に３カ年いろいろなところを回らせていただいて、「あ、そうか」というあらためての気付きがありましたし、そこに向けて、今まではアドバイザー個人が持っているノウハウのなかで各事業所とやりとりもしていたのですが、それを見える化、一本化していこうというところで、この冊子をつくることになりました。

　冊子、マニュアルと言っても、細かな教科書的なものではなくて、日々事業所の方々がお悩みになっているような具体的な質問に対して答えていけるようなハンドブックとして作成できればいいなと思っています。簡単ですが、私からは以上です。

○部会長　ありがとうございます。

○委員　私は、あまり力になれていないと思うのですけれども。国のほうは、たぶん次の報酬改定に向けて、就労分野でのスタッフの何らかの資格化をもくろみ掛けているというのをお聞きしています。

　国が制度をつくったときによくあるのは、資格はできたけれど、中身がなかなか伴わないという流れにならないように、こういったことを大阪府のなかで、どんどん中身がきちんと充実した人たちを育てるという意味でも、やっていくことは意義があると思っています。

　そういった意味で、今回のことは次のステップとして、いいものになるように金塚さんたちとも一緒に頑張っていきたいと思います。以上です。

○部会長　ありがとうございます。オブザーバーの方でも構いませんが、何かご意見やご質問がありましたらお願いいたします。

○オブザーバー　聞こえますか、大丈夫ですか。ありがとうございます。

　僕も、この事業に参加させていただいていまして、先日、今、お話しがあった、手引き書をつくりましょうという会にも参加させていただきました。非常に進行の方向性が定まったいい取組だと思って、ぜひ僕も参加させていただきたいなと思っているところです。

　話題が出ましたので、僕のほうの受け取りで、この中身が非常にいいなと、今後、そこに向けてもっと集中的にいければいいなというのが２点ほどあります。

　たぶん先ほどのお話にもあったのですが、支援センターをやっている僕から言うのもあれなのですが、就労移行支援事業所をやります、例えば、先ほどの話にあったように、「やめます、Ｂ型をやります、Ａ型をやります」というお話しを、支援センターへのごあいさつということでよく出会います。そのときに感じるのは、スキルがあるか・ないかというのはもちろん如実に感じるのですが、僕の趣味かもしれないですが、「どうして就労移行をされるのですか」とお聞きするのです。

　そうすると、すごく熱心な方は、しっかり自分の理念をおっしゃるのですが、半分ぐらいの方が、ちょっと言い過ぎですけれど、「それを考えるのは私の役目ではありませんから」という表現をされる。

　実は、先ほどの手引き書の検討のときに話題が出たので、僕、印象深かったのは、「何でご本人さんを支援するのか、何のために自分は支援者役をかって出ているのか」というような話を、この手引き書のなかにしっかり書くのだというお話しが一部ありまして、それが当然のように感じていらっしゃって、活動されている先発の方とかたくさんいろいろ知っていますけれど。

　実は、本当の課題は、事業があるからそれに手を出してやり始めたというのではなくて、自分が事業をやり始めるのはこの分野なので、それに対して、どういうつもりで障がいのある方の就職希望について寄り添うのかという話を、しっかり書ける機会が来たなというのが一つあるので、そこは、この場の検討委員をさせていただけると思いますので、しっかりしたいなというのが１点ありました。

　それから、僕は委員なのですが、この手引き書に期待していることがあって、実は、僕が知っている就労移行で実数が上がらない、悩みが多いという方々には、明らかにやり方とか、要するに、そうしたものが思いつかないということで、絞り込んで悩まれている方が多いのです。

　ですから、手引き書のなかで、お悩みを聞くという方向性は全然賛成なのですが、今後のことにつながる話になるかと思いますが、具体的に忠実なやり方をしているとか、忠実なプログラムを持っているとかというところを、この手引き書のなかに紹介させてもらえないかという提案をさせていただいています。

　それで、「それをまねていただくのも全然結構なのですよ」という声掛けが、いわゆるそういった方々で、全部ではないと思うのです。正直言って、半分ぐらいは悪意を持った方がいらっしゃると思うのですが、そのほかの半分の方は、たぶんやり方が伴わないので、深い悩みに落ち込んでいるというように受けとめたいので、そこの方には、何か少し、薄っぺらい話と言うのは表現が悪いのですが、「こういうふうに仕掛けたら、そちらのほうでもたぶん所属されている利用者の方は、たくさん、たくさんやる気が出ていかれる方が出てきますよ」というような具体的な手法を、なかに盛り込んで表現するという方向で検討されているということなので、以前からの、なかのワーキングチームのご報告になってしまったかもしれないですが、そこは周知だということをあらためて皆さんに示したくて発言させていただきました。以上です。

○部会長　ありがとうございます。せっかくですので、もし、何かあればご発言いただけたらと思いますが、いかがでしょうか。

○オブザーバー　ありがとうございます。いろいろとお話ししてくださったので、私からは特段何もないのですけれども。今回、私は、中間支援組織として参加させていただいています。

　ただ、私自身もというか、エル・チャレンジが中間支援組織として認定していただいてまだ浅いですし、就労移行支援事業所さんや就労系の事業所さんもご存じないと思いますので、そんなことも何か触れていただいたらありがたいかなというのは、私の希望としてお伝えしておきます。すみません。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、ほかにご発言がないようでしたら、次の議題に移りたいと思いますが、よろしいでしょうか。はい。

　では、次の、「議題　（３）精神障がい者社会生活適応訓練事業・ITステーション事業について」ですが、昨年度この２事業については、この部会において、いろいろとご意見をいただきました。そのいただいたご意見を踏まえまして、その後の取組と方向性を事務局で検討していただいていますので、その内容についてまずはご報告をいただきたいと思います。では、事務局からお願いします。

○事務局　自立支援課です。資料については、まず資料３を共有させていただいています。

　１ページめに、昨年度にわれわれが提示した課題認識と、部会の皆さまからいただいたご意見を書いています。時間の都合で省略しますが、主なご意見としては、生活困窮者や引きこもりなどの方々で精神障がいのある方が結構いるのではないかというご意見や、市町村域で重層的な展開ができるように事業を調整していく、役割分担を調整していく必要があるのではないかというご意見、医療機関との連携を強化したらどうかというご意見、運用の面では計画相談の手法を活用したらどうかというご意見をいただきました。

　このようなご意見を踏まえ、二つ目のスライドに現在の取組状況を書いています。

　まずは、精神科のデイケアと地域活動支援センターに支援の実態を調査という形で聞かせていただきました。精神科のデイケア５５箇所と、精神障がい者の方々を支援する地域活動支援センター７７箇所に、就労の潜在ニーズや社会参加のニーズをお聞きしました。

　加えて、生活困窮者自立支援制度や引きこもり支援に関する取組を行っている皆さまに、ヒアリングという形で実態をお聞きしました。

　三つ目に、既存の評価チェックシートの改訂作業を、今、進めています。

　このような取組状況の現在の進捗なのですが、実態調査については７月まで回収して、今、取りまとめを始めているところです。おおむね８割のところからの回答をいただくことができました。

　また、関係機関のヒアリングについては、生活保護の関係のセクション、若者サポートステーション事業をされているところなどを中心にヒアリングをして、今後、勉強会を実施するということを検討しています。

　また、既存の評価チェックシートについては、これまで本事業に関わる訓練生をはじめとする関係者で共有できるスキームがなく、共有していきたいというような取組を進めています。

　今後の方向性については、デイケア等の調査の結果、社会参加のニーズは一定数存在していますが、本事業については支援機関に伴走型の支援を求めるスキームになっています。

　ただ、デイケアや地域活動支援センターについては、そのためには支援スタッフを増員させる必要があるという問題も出ており、伴走型支援を求めるというのは難しいと考えています。

　今後、関係機関と役割を分担していただくとか、われわれのスキームを検討していく必要があるのではという形で、今、進めています。

　また、そのようなニーズはありますが、本事業が十分に認知されていないということも明らかになりましたので、大阪府がしっかりと汗をかく部分、今後、事業を一から取り組んでいきたいと考えています。

　また、生活困窮者自立支援制度や引きこもりの支援機関にお話しをお伺いしたところ、それぞれで就労や社会参加に向けた支援を展開されています。

　ただ、それぞれが単独で行っているという現状ですので、各支援機関と連携して、それぞれの支援方策を、それぞれが活用できるようなネットワークをつくっていく必要があるかと考えています。

　また、評価ツールについては、現在、共有できる仕組みを構築するという作業を進めています。

　ご意見をいただき、今、取り組んでいる、「精神障がい者社会生活適応訓練事業」については以上になります。

　引き続き、ＩＴステーション事業についてもご説明いたします。資料４を共有させていただきます。

　ＩＴステーション事業については、部会の皆さまからのご意見として、就労系の指定サービス事業所の支援をＳＶ（スーパーバイザー）にシフトすればいいのではないか、在宅重度障がい者の対応をより充実させるといいのではないかというご意見をいただきました。

　そのなかで、左の中断から下の取組状況に書いている②をご覧ください。在宅重度障がい者のＩＴ機器の支援のニーズがあるのかという調査を、大阪府の在宅介護支援給付金の受給者の皆さま方に、郵送という形でアンケートをお願いしました。回答については、ファクシミリまたはインターネットから回答できる形で答えを求めたものです。約３，０００件を超える皆さまに送らせていただき、１割強の３４９件から回答をいただきました。

　右のほうに進捗状況という形でニーズを示しています。「日常生活のなかで、ＩＴ機器を操作することがありますか」という質問に対して、約７割の方が、「あります」とお答えしていただいています。

　また、その７割の方々に、「ＩＴ機器を操作するに当たって困ることはありますか」の質問には、７割以上の方々が何らかの困り感があるとお応えされています。

　また、今、ＩＴ機器を使用されていない３割の方々についても、「できれば使いたい」と考えておられる方が６割以上いらっしゃるという実態が見えてきました。

　また、皆さんに、「ＩＴ機器を操作して、今できていないことが、できればよいと思うことは何ですか」というのをお聞きしています。右の下に資料があるのですが、現在ＩＴ機器を使われている・使われていないに関わらず、上位の四つはほぼ同じで、まずは、日常のコミュニケーションに使いたい、その後は、音楽・動画の視聴、ゲーム、写真・動画の撮影ということで、余暇へのニーズが非常に高いことがわかってきました。

　３，０００人のうちの１割の方々の回答ですが、このような状況も踏まえ、左の下に今後の方向性を書いています。

　まず、今、実態調査で何らかが見えてきた②については、やはり就労だけではなく、広範な社会ニーズへの対応を検討する必要があるのではないかということです。

　また、９月末までを期限として、それぞれの事業所さまにもアンケートをお願いしていますので、その結果も踏まえて、具体的には検討していくことになるかと考えています。

　ただ、本事業については、指定管理者制度のなかで実施していますので、今後、具体的な検討をするにあたっては、現在の指定管理者から、運営の実態なども踏まえた意見をしっかりお聞きして、その部分についても考慮して進めていきたいと考えています。

　資料の２・３ページ目は事業の概要で、昨年度お示しした資料と同じなのですが、参考に載せています。以上になります。

○部会長　ありがとうございます。では、ご意見やご質問をいただきたいと思いますが、まずは、精神障がい者社会生活適応訓練事業についてからお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

○事務局　部会長、すみません。事務局です。よろしいでしょうか。

○部会長　はい。どうぞ。

○事務局　すみません。大阪府精神障がい者社会生活適応訓練事業について、ご意見を事前に賜っておりますので、代わりに読ませていただきたいと思います。

　「「大阪府精神障がい者社会生活適応訓練事業」について、ヒアリングを実施されて他機関との連携の方向性が示されていることに同意します。加えて、当事者は地域社会で暮らしているわけであり、精神障がい者に限らず、いま、「孤立」が大きなテーマ・課題となっています。共生社会実現が目指される中では、「社会参加」の部分で言えば、関係機関とのネットワークだけではなく「地域とのかかわり」をもっと重視すべきではないか、と考えます。市町村社会福祉協議会や小学校区域には校区福祉委員会もあり、サロン活動なども熱心に活動されています。また、社会福祉法人による地域での公益的な取組も徐々に広がってきており、福祉施設もその機能を活かした地域に根差した取り組みが期待できます」、以上がご意見としてちょうだいしたものです。

○部会長　ありがとうございます。ほかの委員の皆さんで、ご意見がありましたらお願いいたします。ほかにないでしょうか、よろしいでしょうか。はい。

　早速、事務局でいろいろ調査をしていただいて、こういう形で方向性を示していただきましたので、せっかくの事業ですので、効率的に、効果的に進めていっていただけたらと思います。ありがとうございます。

　では、引き続いて、ＩＴステーション事業について、ご質問やご意見がありましたらお願いいたします。こちらのほうも調査をしていただいて、アンケートの結果に基づいて方向性を示していただいていますが、個人的には、やはりゲームをしたい人とか、音楽を聴きたい人というのは、最近は圧倒的に多いのだなというのがよくわかりました。

　そうした部分についての、きっとワードやエクセルをするよりかは、ゲームをしたりとか、ＳＮＳでいろいろなことをしたり、音楽をダウンロードしたりするというほうが、今のＩＴ機器の使い方かと思いますので、ご意見がありましたらお願いいたします。よろしいですか。

　こちらのほうも、今現在、指定管理者が運営に関わっていただいていますので、指定管理者等ともいろいろ意見交換をしながら進められるということですので、ぜひ利用者の方にとってよい形になるように進めていただけたらと思います。ありがとうございます。

　では、続きまして、「その他」です。報告事項として事務局から説明をお願いいたします。

○事務局　では、就業促進課からチラシをお配りしていますが、令和３年度の大阪府ハートフル企業顕彰について、この場をお借りして情報提供の報告をさせていただきます。

　ハートフル条例の改正により、令和元年度から、審議会が設置した、「障がい者雇用貢献企業顕彰審査部会」において、応募要領や公募企業についてご審査いただき、障がい者の雇用促進等に特に優れた取組を行っている事業主を顕彰しているところです。

　現在、７月１６日より募集を開始しており、９月１６日が締め切りとなっています。今後、公募企業を選考するために同審査部会を１０月に開催し、大賞、チャレンジ応援賞、教育貢献賞の三つの賞についてご審査いただき、１１月上旬に結果を通知する予定としています。以上です。

○部会長　ありがとうございます。ハートフル企業顕彰について、何かご質問がありましたらお願いいたします。大丈夫ですか。はい。

　では、そのほか、ここまでの議事全体、一つ目から含めまして議事全体を通して、言い忘れたこととか、思い出したので言いたいこととかがありましたらご発言をお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。はいお願いします。

○委員　すみません。ハートフル企業顕彰の資料を見て、ちょっと思い出したのですけれども。

　つい先日、大学の先生から、「大阪でハートフル条例が改正されて、障がい者だけではなくて、就職困難者全般に条例の対象が広がったみたいだな」ということで相談を受けたので、「ホームページを見ておいてください」と伝えたら、就職困難者全般に広がったとか、中間支援のページにたどり着かず、どちらかと言うと、ハートフル企業、障がい者雇用を守っていない会社とは契約しませんという、令和２年度の直近の改正のページにしかいかなくて、「大阪府はやっぱり障がい者雇用しか進める気ないんと違うの」みたいな形でご指摘を受けたということがありました。できれば、ハートフル条例、今、やられている障がい者雇用を推進するというのはしっかりと浸透していますので、プラスアルファ、そういう障がい者雇用が切り開いてきた道が、ほかの就職困難者にも広がっていっているという大阪府の取組を、きちんと伝えられるようなホームページの公開の工夫にしていただければなという気がしております。そのあたり、また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。事務局のほう、いかがでしょうか。

○事務局　委員、ありがとうございます。その条例に関して総務課にも、今、承ったご意見をしっかりと伝えて対応させていただきたいと考えています。ありがとうございました。

○部会長　ありがとうございます。そのほかの委員の方々で、ご意見やご質問がありましたらお願いいたします。よろしいですか。

　それでは、今日の議論のなかで、特に就労移行支援事業所の新規設置と廃止に関して、状況をもう少しよく調べておいたほうがいいのではないかということが、一つ大きな課題として上がっていました。

　あと、もう一つ、支援学校と就労系の事業所との連携というあたりのところで、今まではボランタリーな形で、ちょっと学校に訪問してみたりとか、いろいろなことを教え合ったりするぐらいだったかもしれませんが、そろそろ何かモデル的なものを実際に始めていってもいいのではないかというご意見もあったと思いますので、ぜひ事務局のほうでは、教育庁と相談していただいて、何か始めるきっかけをつくってもらえたらなと思っています。

　個人的なことで申し訳ないのですが、私は、今、この部会長と併せて、教育庁の学校教育審議会の委員をさせていただいていまして、そちらのほうでも、支援学校も含め、知的障がいがあって普通校に通っている生徒さんたちのキャリア教育、キャリア支援をどうするかということがかなり議論になっていて、福祉部門との連携というのもあっていいのではないかということで中間報告等でまとめられていますので、このタイミングで、ぜひ何か実現していきたいなと思いますので、事務局のほうでもご検討をお願いできたらと思っております。

　以上で本日の議事は全て終了いたしましたので、これで事務局のほうにお返ししたいと思います。ありがとうございます。

○事務局　部会長、委員の皆さま、オブザーバーの皆さま、どうもありがとうございました。

　それでは、これをもちまして、「令和３年度第１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誠にありがとうございました。赤い退出ボタンからご退出いただければと思います。どうもありがとうございました。

○部会長　ありがとうございました。

○事務局　皆さん、どうもありがとうございました。

○各委員　ありがとうございました。

（終了）