**令和４年度 第１回 工賃向上計画の推進に関する専門委員会**

**とき：令和４年９月２０日（火）　午後１時～**

**ところ：ハイブリット（会場及びオンライン）**

**会場：大阪府庁新別館北館４階職員会議室８**

**オンライン：Teams**

○司会（事務局）　では定刻前ですが、皆さんおそろいになられましたので、ただいまより「令和４年度 第１回 工賃向上計画の推進に関する専門委員会」を開催させていただきます。本日の委員会につきましては、昨今の新型コロナウイルス感染症の影響も踏まえ、ハイブリットでの開催とさせていただきました。ご協力いただきありがとうございます。また、本日は、お忙しい中、ご出席いただきまして、誠にありがとうございます。私は、委員会事務局で、本日司会を務めさせていただきます、大阪府 福祉部 障がい福祉室 自立支援課でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

　まず、会議の開会に先立ち、自立支援課長よりごあいさつさせていただきます。

○事務局　皆さんこんにちは。

○複数　こんにちは。

○事務局　はじめまして。自立支援課長でございます。どうぞよろしくお願いいたします。委員会の開会に当たりまして、一言ごあいさつ申し上げます。

　本日は、委員の皆さま、オブザーバーの皆さまにおかれましては、何かとお忙しいところ、ご出席いただきまして、また、日ごろより障がい者の就労支援の推進に格別のご理解ご協力をいただき、誠にありがとうございます。本日の委員会につきましては、昨今の新型コロナウイルス感染症の影響も踏まえまして、ハイブリットでの開催とさせていただきました。

　今年度は、「大阪府工賃向上支援計画」の２年目となっております。引き続き工賃向上に向けた取り組みを推進しているところでございます。後ほど詳しくご説明いたしますが、令和３年度の工賃実績額が令和元年度を上回り、各事業所においてウィズコロナの中で、新型コロナウイルスの感染防止対策・支援への工夫など、さまざまな取り組みや努力が実を結んだ結果であると考えております。

　本日は、四つの議題を予定しておりますが、新たな取り組みとして就労継続支援事業所の表彰につきましてもご意見をいただきたいと考えております。引き続きご協力、工賃向上に向けたご指導のほど、よろしくお願いいたします。

　最後になりますが、皆さま方におかれましては、それぞれの分野における専門的な見地から忌憚のないご意見を賜りますようお願いを申し上げ、簡単ではございますが、開会に当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します。

○司会（事務局）　お願いいたします。さて、本日ご出席の委員の皆さまにつきましては、お手元に委員名簿をお配りさせていただいておりますので、前年度に引き続き全員の方が委員をしてくださっていますので、紹介は省略させていただきます。

　ここでお願いがございます。議事録作成のために録画および録音をさせていただきますが、ハイブリット会議では、声がなかなか拾いにくいという状況になっております。大変恐縮ですが、周囲にご迷惑とならない少し大きめのご発声にご協力をいただきますよう何とぞよろしくお願いいたします。

　本日は、全員の委員の方がご出席いただいておりますので、工賃向上計画の推進に関する専門委員会 運営要綱第５条第２項の規定により、委員定数８名の過半数に達しており、会議が有効に成立しておりますことをご報告いたします。

　続きまして、お手元の資料の確認をさせていただきます。

　まず次第。本日差し替えをお願しました委員名簿。それから、就労支援部会運営要綱。工賃向上計画の推進に関する専門委員会の運営要綱。

　議題１関係の【資料１】令和３年度工賃実績調査・優先調達実績の結果について（速報値）。

　議題２関係【資料２】令和３年度工賃向上計画支援事業実施状況（令和４年３月末現在）。

　議題２関係【別紙】アンテナショップに係る売上実績等の報告。

　議題２関係【資料３】令和４年度工賃向上計画支援事業実施計画。

　議題２関係【参考】【概要】令和４年度工賃向上計画。

　議題３関係【資料４】大阪府 就労継続支援事業所への更なる支援（就労継続支援優良取組表彰（仮））について。

　議題３関係【資料５】就労継続支援優良取組表彰（仮）実施要綱案。

　本日追加させていただきました議題４その他の関係として、参考資料として、大阪府政策マーケティング・リサーチ２０２２。

　以上配付資料に過不足はございませんでしょうか。それでは、この後の議事進行につきましては、工賃向上計画の推進に関する専門委員会運営要綱第５条に基づいて、委員長にお願いしたいと存じます。よろしくお願いいたします。

○委員長　はい、皆さんよろしくお願いします。コロナ禍で少し落ち込んだ工賃というか、就労支援等々も、あらためて活性化していく時期になってきたかと思いますので、皆さんのご意見等をたくさんいただければと思っております。よろしくお願いいたします。

　では、時間も限られていますので、お手元の次第に従って議事を進めてまいりたいと思います。本委員会は、「就労支援部会」から付託された「福祉的就労の促進」における地域課題について、原則公開で審議することになっています。それでは、議題の順に事務局からご説明いただいた後に、ご質問とご意見等を皆さんからいただく形で進めていきたいと思います。

　では、議題１に入ります。議題１令和３年度工賃実績調査・優先調達実績の結果について、速報値になりますが、事務局から説明をお願いします。

○事務局　それでは、皆さまよろしくお願いします。自立支援課 就労・ＩＴ支援グループと申します。資料１をご覧ください。

　まず、今年度の調査の対象としましては、就労継続支援Ａ型が４０６事業所で昨年度と同数、就労継続支援Ｂ型事業所が１，３１８で、１３０事業所増加しております。そのうち、ご報告していただいた事業所が両事業所合わせまして１，５９５事業所でして、９２．５％の回収率となっております。

　その下、共同受注窓口の数ですが、今回１２としております。こちらにつきましては、複数の事業所で知的障がい者等の雇用を促進させるために清掃業務に取り組まれております大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合さん、これまでも事業をされていたのですが、カウントに含めていなかったのを今回からカウントさせていただいているというところで１２となっております。

　その下、令和３年度の平均工賃につきましてです。就労継続支援Ｂ型事業所平均工賃月額ですが、１２，７５９円となっております。昨年度の実績につきましては、令和元年度に比べて５２６円下がっていたのですけれども、その令和元年度の実績を上回る結果となっております。

　それでは、２ページ目をご覧ください。これまでの大阪府と全国の工賃実績と、障がい者計画および工賃向上計画の計画期間の最終年度の令和５年度までの推計を示しております。実線の大阪府の令和３年度につきましては、先ほど申し上げましたけれども、令和元年度を上回る１２，７５９円となっております。

　今回、令和４年度、５年度の推計を算出するに当たりまして、令和２年から３年の伸び率５．１％を用いております。昨年まででしたら、過去５年間の平均伸び率を使用して算出していたところですが、令和２年度の数値が、コロナの影響と考えられます低い数値であったため、今回１年間の伸び率を使用しまして、実線の推計を出しているところでございます。

　上の方の表ですけれども、国につきまして令和３年度の実績値がまだ集計されておりません。これまでの傾向で、大阪府とおおむね同じトレンドで推移されておりますので、こちらにつきましては令和元年から２年度を除外しまして、平成２７年度から令和元年度までの５年間の平均伸び率２．０％を用いて推計をさせていただいているところでございます。

　大阪府の工賃の目標ですが、障がい者計画の方で令和５年度に１６，５００円を目標としております。この１６，５００円の目標を実現するために、こちらの委員の皆さまにご議論いただきました工賃向上計画におきましては、各事業所の皆さんに前年の実績から８％の増を目指していただくという形で策定しているところでございます。

　この国と大阪府の間の点線のところが、令和４年度版の工賃向上計画に基づく数値を示しております。

　その下の、ちょっと薄いところで、令和５年度が１４，８８１円と記載しているところが、今回令和３年度の実績に８％の伸びを算出して出した数値となっております。大阪府としましては、引き続き前年度実績から８％の増を目指すという形で事業を進めてまいりたいと考えております。

　続きまして、３ページをご覧ください。こちらにつきましては、分布状況を表しているのですが、昨年度と今年度の事業所ごとの平均工賃の推移を示したものになります。実線のグラフの方が令和３年度の平均分布となっており、点線の方が令和２年度の分布となっております。

　事業所数としましては、１０，０００円から１１，０００円代までが最も多く、中央値につきましてもこちらが含まれているところとなっております。

　続きまして、４ページをご覧いただきたいのですが。こちらも分布状況ですけれども、構成比を表したものです。こちらは、点線の方が令和３年度、実線の方が令和２年度ということになっておりますけれども、点線の部分が右寄りの山のようになっておりまして、平均工賃月額が特に１５，０００円から１６，０００円の部分の方が増えているというようなところが見て取れるかと思います。

　続きまして、５ページと６ページですが、こちらは分布の状況の工賃月額の区分と平均区分の表となっております。工賃月額の分布では、金額にかかわらず定員の平均はほぼ同じというような状況ですが、３，０００円以下のところ、または４０，０００円以上のところにつきましては、対象者延べ人数が少ないというような状況は見て取れるというところになっております。

　続きまして、６ページをお願いします。こちらは事業所の定員規模別の月額工賃額平均の分布となっているのですけれども、定員が２０人から２９人が事業所数７６９ということで、最も多いのですが、平均工賃月額につきましては、実績の平均を下回っているような状況であります。

　その他の１０人以上から５０人以上のところでは、いずれにつきましても平均工賃月額を上回っているというような状況が見て取れます。

　続きまして、優先調達の方をご説明させていただきたいと思います。７ページ、８ページですけれども、障害者優先調達推進法に基づき都道府県および地方独立行政法人については、障がい者就労施設等の受注の機会の増大を図るための措置を講ずるように努めると記されております。大阪府においても、調達方針というものを示して、全庁的に取り組んでいるのですが、８ページの一番下のところですが、今年度につきましても、昨年度と同じく調達実績の前年度実績を上回るというところと、就労継続支援Ｂ型事業所への発注額についても前年度からの増額を目標というふうに策定しております。

　続きまして、９ページのグラフをご覧ください。優先調達額と平均工賃月額の推移の表となっております。今年度の優先調達額につきましては、一番右の上の方に示しております１億７，８００万円ということで、昨年度より１，５００万円ほど下がっております。減少した要因につきましては、後ほどのページでご説明させていただきます。

　こちらの表は、優先調達と平均工賃月額の相関性のグラフとなっているのですが、平均工賃月額の方は令和２年度より増額しておりまして、大阪府の優先調達実績は減少していると。令和２年度は、優先調達は増額したのですが、工賃は減っていたということで、大阪府の優先調達額と工賃の月額が、直接リンクしているものではないのかなとこの２年間で見て取れるということになっております。

　続きまして、１０ページをご覧ください。こちらは、優先調達額と予算額との関係を示しているのですが、昨年度につきましては当初予算が大幅に増えているところでございますけれども、新型コロナ関連の、例えばですが、施設のかかり増しの補助金など、そういったものが増えておりましたので、この増が直接的に優先調達の実績にはつながらなかったのではないかというところになっております。

　続きまして、１１ページをご覧いただきたいと思います。製品別の表となっていますが、今回減少した要因としまして、大きなものをご紹介させていただきたいと思うのですが、クリーニングのところがマイナス１，２００万円となっております。こちらは、昨年度の工賃委員会でご報告させていただいたのですが、一般競争入札の案件であった防災拠点に備蓄している毛布をクリーニングするという１，２００万円のお仕事があったのですが、こちらが３年に一度の発注ということでして、令和２年度にありましたので、令和３年度は発注がなかったというところです。

　その下、清掃・施設管理というところでございますけれども、ビッグバンが、堺市に施設が移管されました。ということで、大阪府との委託契約はなくなり、堺市との契約になっているというところで、減っているところです。

　あと、令和２年度と昨年度で動いているところで言いますと、クリーニングの上の印刷のところですが、４１件ほど増になっているのですが、こちらは令和２年度までは事務用品・書籍のところに含められたものを役務として見直しているというところでございます。あと、情報処理・テープ起こし５４件増となっていますが、こちらは２倍となるような動きとなっております。

　続きまして、１２ページをご覧いただきたいと思います。こちらが大阪府庁内の特別の内訳となっております。先ほどクリーニングのお話をしたのですが、これが政策企画部の方でマイナスとなっているところでございます。それで、施設の移管、ビッグバンの件ですけれども、こちらは福祉部で、優先調達を頑張らないといけないところですけれども、大きな影響を受けたというところでマイナスとなっております。

　続いてのページ、１３ページをご覧いただきたいと思います。こちら、発注先別というところで、令和２年実績と昨年実績を比較したものとなっております。調達方針におきましては、先ほども言いましたが、前年度の実績を上回るというところになっているのですが、府庁全体の額としてはマイナスになりました。

　もう一つの目標としましては、就労継続支援Ｂ型の事業所の方に対しても前年度額を上回るという目標を掲げておりまして、就労継続支援Ｂ型事業所につきましては目標を上回ることができたという結果になっております。

　その下ですが、大阪府内の状況につきまして、簡単ですが表にさせていただいております。大阪府内、市町村につきまして、どちらも前年度を下回ることになってしまっているのですが、地方独立行政法人のところですが、こちらは天王寺動物園が独立行政法人化されまして、大きく増えているというところでございます。

　説明につきましては以上となります。よろしくお願いいたします。

○委員長　はい、ただいま、議題１ですね、「令和３年度工賃実績調査・優先調達実績の結果について（速報値）」の説明をいただきましたが、委員の皆さんの方からご意見・ご質問等はございませんでしょうか。

　何かお気付きの点ですね。ちょっとここの数字がよく分からないというところも含めてご質問いただければと思っておりますが、ご意見でもいいですし。数字がいろいろ並んでいるところを解釈するとか、理解するのに時間がかかるというか、そういう感じになったりするのですが。

　なかなか全体として、８ページの方の調達目標はというところで、調達していただいた前年度実績を上回るよう着実に取り組む。加えて、大阪府の月額平均工賃が低い現状に鑑み、就労継続支援Ｂ型事業所への発注額が前年度に比べて増加につながるよう配慮するということで。全体、就労継続支援B型事業所だけ増えたらいいというわけにはいかないみたいなことをここでも話をして、就労継続支援B型事業所だけが増えて、他のところが奪い合うみたいな感じじゃ意味がないだろうということで、全体も増えて、就労継続支援B型事業所も増やさなきゃいけないというふうになっていたわけなのですが、今回は全体が減っているのだけど就労継続支援B型事業所は増えているということなので、そこら辺を勘案した方針というのはちょっと達成ができなかったというところはあるかと思います。

　また、全体がコロナ禍とか特別な事情で減っているのであれば、就労継続支援B型事業所は何で増えているのかというところもあるだろうから、そういったことを考える指標にもなるのかなと思ったりもするわけなのですが。他の委員の皆さんの方から何かお気付きの点、ご意見・ご質問はいかがでしょうか。

　よろしいでしょうか。また、もちろんちょっと時間がかかるかもしれませんので見ていただいて、後で気付いた点があれば、ご質問、ご意見等をまとめていただいてもいいかなと思います。

　個人的には９ページのところでも、調達額が令和２年度では上がったけど、工賃は下がっていて、令和３年度の調達額は下がっているけど工賃は上がっているから、優先調達の直接的な影響というのは、確かに見て取れるのだけど、影響自体はあるのでしょうけど、その内容の分析とかも必要だろうなと。優先調達は関係ないのでやらなくていいかなみたいな、そういう話はないだろうと思いますので、その点は留意したいなと思っておりますが。はい、それでは、また後でお気付きの点がございましたら、ご遠慮なくご意見等をいただければと思います。

　次、議題２ですね、「工賃向上計画支援事業の進捗状況について（令和３年度実績・令和４年度の計画）」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、引き続き事務局からご説明させていただきます。資料２に基づき、ご説明させていただきます。

　こちらは、工賃向上計画支援事業の実施状況になります。欄の一つ目です。工賃引上げ計画シートの提出状況をご覧ください。事業所の皆さんには、計画年度の当初に計画シートを作成し、事業を行っていただくこととなっております。令和３年度は３年計画の初年度ですが、こちらは４年の３月時点で８０％の就労継続支援Ｂ型事業所さんがシートを出していただいておりまして、その一部の事業所さんに実行支援をするなど、一緒に取り組みを進めてきたという形になっております。

　続きまして、２の共同受注窓口のところでございます。こちらは受発注コーディネーターの配置という形で、複数の事業所さんが共同で受注、製作、販売ができる仕組みというものを構築しまして、工賃向上を図る取り組みとなっております。それにつきまして、企業の発注や、大阪府市町村、その他民間の発注という形で、共同受注窓口を中心にお仕事を取ってきていただきまして、コーディネートをしていただいております。令和３年度においては、４，３００万円の実績ということで、前年度より増加したということになっております。また、府内の共同受注窓口との連携のための共同受注窓口連絡会議を実施しまして、事例の共有などを行っていただいております。

　（４）のところですが、企業協働の製品開発につきましては、民間と協働で開発した大阪旨ソーッス！という製品につきまして、公民連携の取り組みとしまして、NEXCO西日本さんの吹田サービスエリアで取り扱っていただいております。

　続きまして、３番目の優先調達制度の積極的活用です。先ほど実績のお話もしたのですけれども、優先調達方針を策定しまして、庁内への啓発としまして年２回、６月と１２月に周知をし、活用していただくよう依頼をしているというところでございます。

　４つ目、こさえたんの認知度の向上ですが、こちらもこれまでホームページの掲載、「こさえたん通信」の配布、イオンなどに置いていただいているという取り組みをしておりますが、InstagramとかTwitterの活用を開始しているところでございます。

　続きまして、アンテナショップの運営というところですが、こちらは別紙をご用意しております。別紙１をご覧ください。府庁の開庁日の午前１１時から午後５時まで運営させていただいております。昨年度参加していただいた事業所さんは７７事業所、パンとお弁当の販売で１４事業所、お菓子・雑貨の販売で６３事業所にご参画いただいております。

　実績としましては、売上が１，２００万円となり、大幅に増加しております。内訳としましては、お弁当、パン共に令和２年度と比較しまして１５０％ぐらい増加しているということで、販売が好調になっているというところでございます。昨年度もご紹介したのですが、営業時間のところに書かせていただいておりますが、就労訓練の場として活用と記載させていただいております。こさえたんを事業所の施設外就労の場としてレジや陳列などの業務についていただくなどの支援の取り組みを行っているところでございます。

　すみません、先ほどの資料２の方にお戻りいただきたいのですが、アンテナショップの運営の（３）のところです。販売機会の拡大でございます。月２回、中央図書館で開催している図書館マルシェとか、ジュンク堂さん、コープさんにご協力いただいている「つながるマルシェ」など、イベントに出店をしているというところでございます。

　続きまして、環境農林水産部農政室の取り組みについてご説明をしていただきたいと思います。

○委員長　それでは引き続きですね。

○事務局　すみません、こちらの声は聞こえていますでしょうか。

○委員長　聞こえています。

○事務局　はい、ただいまご紹介に預かりました環境農林水産部農政室推進課と申します。よろしくお願いします。

　農と福祉の連携に関しまして、ちょっとご説明させていただきます。資料２の６番のところをご覧いただきたいのですが、農と福祉の連携の促進というところで二つ事業を進めておりまして、一つは「大阪農業つなぐセンター」の運営というところがあるのですが、これは農福連携に限らず、新たに農業を始めたいというような方もすでに対象に入れて、相談窓口ですね。どうやったら農業を始められるのかというような相談窓口を設置しているところであります。ワンストップ窓口として、農と福祉の連携、農福連携に関する相談が出るのですが、昨年度の実績としてはだいたい３０から４０件ほど農福連携に関するご相談を。福祉事業所さんもそうですし、企業さんからもいただいたという形になっています。その中で、なかなか農業を始めるのはハードルが高いのですが、一応農福連携で予定しているような事業者さんが２者ほど新たに参入されたというところであります。

　続いて（２）なんですけれども、ハートフルアグリトライアル促進事業というところで、これは農家さんと福祉事業所さんの請負契約の締結を支援するための事業として実施しているところですが、例年通り７月、８月ごろに説明会とかを行って、インターンシップ、要は、工賃自体は発生していないのですが、農業に適性があるのかとか、そういったところを事業所さんが、あと農家さんが、両方ご理解いただくために、インターンシップ事業というものを実施いたしました。これは、昨年度の実績としては９件ですね。農家さんと福祉事業所さんがマッチングしたという実績になっています。

　あとは、請負契約の締結の支援というところも、併せて継続はしているのですけれども、新型コロナの影響とかもあるのかなとは思うのですが、請負契約の締結に至ったという事例は、昨年度は０件だったというふうになっています。

　説明は以上です。

○委員長　はい、それでは、ありがとうございました。どちらの事業も受託事業者であるオブザーバーの方から補足はございませんでしょうか。

○オブザーバー　はい、簡単に。３年度は今おっしゃられましたように、３年度事業の初年度ということになっていまして、工賃引上げ計画シートの提出ということで、年度当初からいろいろ、その書き方等を含めてのご相談はいただいてきたところです。全体的な中で、昨年度は特に情報発信ということに心掛けさせていただくことが多くて、特にこさえたんに関しては、認知度を向上させるという意味で、TwitterとかInstagramも年度途中で開設しながら販売イベントなどとリンクしながらこさえたんを手にしていただける機会をいろんな方に増やしていただけるよう情報発信もしてまいりましたし、あと、共同受注窓口の営業活動に資するようないろいろな市町村の課題検討もした上で、リーフレットを作成させていただいて、ちょっと年度をまたぐ形になりましたが、令和４年度の当初に各自治体さんとか、いろんなところにまた持っていかせてもらうという資料を作成しました。

　あと、ポスターの作成とか、そういった形で周知啓発という活動をもろもろやってまいりました。そういったことが、今年度また令和５年度に向かって継続発展していくような形になればと考えております。簡単ですが以上でございます。

○委員長　はい、ありがとうございます。ただいま、議題２ですね、工賃向上計画支援事業の進捗状況についてということで、実績についてご説明いただきましたが、こちらについてご意見・ご質問等はございますでしょうか。いかがでしょうか、皆さん。ご質問等でも、ご意見等でも。

　僕の方から、農福連携がよく分かっていないのですが、農業インターンシップの実施で９件という、去年は何か数が上がっているというか、どういう変化をしている感じなのですかね。

○事務局　去年は、ちょっと今手元に資料がないのですが、４件マッチングが成立しておりまして、一応９件に増えてはいるところなのですけれども、いろんな形でのインターンシップの実施がありましたので、同じ農家さんのところで結構な数。７件ほどの事業所さんが毎月インターンシップに行かれたというのもあって、数は増えているのかなというふうには考えています。

○委員長　ワンストップ相談窓口に関しては、すみません、知識不足で。農福連携とかでひきこもりとか高齢者とか、生活困窮者とかそんな方を対象にやろうとしているところもあったりすると思うのですが、ここは障がい分野に限らずということですね。

○事務局　ここのワンストップの窓口について、うちの考え方としてハートフルアグリ、農福連携のことをハートフルアグリと言っているのですが、どちらについても障がいのある方に農業分野でご活躍していただくというようなところを一番の目的にしていますので、生活の社会的な困窮者の方とかというのも、問題としては１個あるのですけれども、窓口の働きとしては障がい者雇用というところに重点を置いて実施しているというところです。

○委員長　いや、その中で相談の件数というのは、やっぱり最近農福連携とよく言われるから上がってきたりはしているということですかね。

○事務局　そうですね。本当に実際なかなか農業を始めるというのは、先ほども申し上げた通り結構ハードルが高いので、諦めてしまわれる企業さんとか事業者さんというのはかなり多いところではあるのですけれども、最近農福連携というのでいろいろ国も新たな取り組みとかも続けている中で、割といいなあと思ってくださっている方は増えてきているのかなあというのは感じていますね。

○委員長　はい、ありがとうございます。他の委員の皆さまからご意見はありますでしょうか。また、これも含めて、何かございませんか。

○委員　では、質問ですが、昨年度のビッグバンの清掃をされた優先調達額ですが、これは一事業所さんが受託されていたのでしょうか。

○事務局　そうですね、清掃なので、清掃の面積が広いと契約額が高いというところなのですね。ですので、１事業所さんでも高いというところになります。

　それで、基本的に分野別で見ますと、清掃とかクリーニングとかに取り組まれているところは工賃が高いですね。

○委員　この事業が、堺市さんからの発注に変わったということで、優先調達額ががくっと下がっているのかなと思うのですが、１事業所さんの工賃がそのときまで、今も堺市さんからもらっていることで、その事業所さんはおそらくいいのだと思うのですけども。

○事務局　変わっていないと思います。

○委員　はい、そういう意味ではそのお仕事が、本当にありがたいお仕事なのですが、そこになかった分の事業所さんは全国と同じように、コロナの影響で下がっていたのかなというこの優先調達の棒グラフと縦軸のグラフとで、乖離が出たのはそういうところなのかなと思うのですけれども、そういう認識で合っていますでしょうか。

○事務局　コロナの影響は、今年もご意見を聞いていまして７割ぐらいの事業所さんはコロナの影響はあったというふうには言われているのですけれども、令和２年度に比べると、令和３年度はやっぱり緩和されて利用者さんが増加したことをおっしゃられているのですね。ですので、工賃が増額したのは、もしかしたら利用者さんが来ていただいて、受ける仕事が増えている事業所さんというのも多いのかなというところもあるのかなとは思っているのです。

　それで、優先調達額の大阪府の方が減少したというのは、やっぱりイベント自体が外に向かってするのが少ないというか、規模が縮小されていたところが影響しているのではないかなとは思っているところなのですけれども。

○委員　なるほど。ちょっと優先調達額。せっかく令和２年度にたくさん発注していただいているのに、工賃に反映されていないように見えるのですが、清掃の１カ所の話をちょっとのぞくと、全国と同じような推移で減っているのだなということで。

○事務局　そうですね、はい。

○委員　理解させていただいてよろしいでしょうか。

　それで、今おっしゃっていらっしゃったように、就労継続支援Ｂ型事業所が実感ベースでもものすごく増えているなと思っていたのですが、数字で見ると、本当にものすごく増えているなと。

○事務局　増えていますね、はい。

○委員　しかも、定員２０人規模のところが多く。

○委員　事業所さんがぼこぼこできているんだなというところで。今までもしかしたら支援学校を卒業されて、行き場がなくて引きこもられていた方とかが、行き場所ができたのかなという好意的な見方と、どこから出てきたのだろうという。まったく本当に、私の見聞きする範囲では、就労継続支援Ｂ型事業所がかなりいろんな方法で、今まで思い付かなかったような方法で、ご利用者さんとかを募集していらっしゃるのを見るので、なるほどと思っていたのですけども。あ、すみません。感想になってしまうのですが。

　ただ、工賃もしっかり払っていらっしゃるし、ずっと続くといいのかなと思いますが。

○事務局　はい。

○委員長　ありがとうございます。

○委員長　はい。感想で、ぜひぜひ感想を言っていただきたい。この数字をどういうふうに解釈すればいいのかということは、やっぱり現場の皆さんのお知恵、経験というものを踏まえた中で出てくるものだと思いますので、ぜひぜひ感想を。ああでもない、こうでもないでも全然構いませんので、いただければと思います。就労継続支援Ｂ型事業所なんかの事務所の登録のところももしかしたらあるのかもしれない中で、行き場が増えてきて、いろいろな解釈、いろんな可能性をご提示いただければうれしいです。ありがとうございます。

○委員　ありがとうございます。

○委員長　はい、他の委員の皆さんいかがでしょうか。よろしくお願いします。

○委員　すみません、聞こえますでしょうか。

○委員長　はい、聞こえます。

○委員　すみません、ちょっとお伺い。正式な数値までのことはできないと思うのですけれども、就労継続支援Ｂ型事業所の増加で、ちょっと今年度落込んでいた工賃が上がっているというお話の中で、新しく参加された就労継続支援Ｂ型事業所さんというのは、基礎算定が工賃ミックスになってからのところ、今年度は多いのかなと思っています。

　そういう中で、それぞれの事業所さんというのは、やっぱり平均よりだいぶ高い工賃をいただき、減らしてると言ったら、言葉が汚いのですけど、運営工賃が高めのところ。要は、最初から工賃をしっかり稼がないとという意識で参入されているところが多い傾向になっているかどうかとか、その辺はどうなのですかね。肌感覚的なところでも結構なのですが。

○委員長　新しく参入されるところがあるのですよね。

○事務局　そうですね、そこまでこの調査でアンケートをとっていなくて、新設ですかとか、そういったことは聞いているのですけれども、それに伴っての分析をする項目がないかなというところですね。来年度に向けての項目、検討をしなければ、そこまでの分析はちょっとできなくて、すみません。

○委員　いえ、急に言ったもので、すみません。

○事務局　いえいえ。

○委員　この前でも、これまでの議論の中でも、やっぱり今ある構造を就労継続支援B型事業所さんが変えるというのが課題でというところが出ていたので、今までのやり方を変えて工賃のアップに。やっぱり新規で入っておられているところは高い工賃を目指さなければというような、スタートアップからその意識があったりすると、断続的になって平均も上がっていくのかなというようなことをちょっと感じただけです。すみません、以上です。

○委員長　ありがとうございます。新しい事業者が参入してくる中で、そういう可能性もあるのじゃないかということで。決してここで回答を出せないこともたくさん言っていただいて、今後の宿題として持って分析するということは、大切な計画だというところにも使われると思いますので、ぜひよろしくお願いします。

　はい、他の委員の皆さま、よろしいですか。委員お願いします。

○委員　すみません、ちょっと的外れかもしれないのですが、私はいつも工賃の話を聞くたびに、普通企業って最低賃金掛ける労働時間ですよね。だけど、ここではその労働時間の話がまったくなくて、例えば就労継続支援Ａ型事業所の分離型と就労継続支援Ｂ型事業所の違いって、たぶん就労継続支援Ａ型事業所の雇用型は最低でも６時間働いているのかなと思ったりするのですね。

　それで、こっちはたぶんそこがまちまちなのだろうなと思うのですが、もちろん工賃を上げていくのはすごく大事だけれども、勤務時間も増やしていきながら、１時間当たりの賃金が幾らになっているのかというところがベースにならないと、なんか私はやっぱり企業出身なので、そこがすっきりしないというか、そういう感覚がずっと付きまとっているのですね。なんか的が外れているかもしれないですけど。

○委員長　いえいえ、全然。ここを見ていく就労支援という意味でも、工賃だけを見ていれば、これは工賃の委員会でもありますのでそれは見るのだけれども、それだけではやっぱり就労支援全体を図ることはできないというふうに言うと、他の縦から、横の就労支援を見ていくと労働時間というのを軸として入れて。

○委員　例えば福祉施設に仕事を出すときに、できない、これ以上の時間は働けないとかというような話を私は、もうだいぶ前の話なので、今はどういうふうに変わっていっているか分からないのですけれども、結局それで受けられない仕事があったりとかいうのは聞いたことがあるのでね。

　大阪府さんなんかがある程度施設さんの状況を考えて、仕事を出しておられるのだとは思いますが、一般のところからお仕事をもらうときに、明日までにこれだけ欲しいと言ってもできないと言われたらそこには出せないじゃないですか。その辺の能力を上げていくことと、それから就労時間を増やしていくことができれば、もっと工賃も上がっていくのではないか。一般企業には最低賃金という資産のレベルの縛りがあるのに、福祉事業所はその辺がばらばらなのかなという感じがすごくするのですけれども。

○委員長　就労を考えるときには、その方の能力とか、工賃という記録もあれば、そこにもう一つ労働時間という軸というものも掛け合わせて分析していったり考えていったりすることが大切なのではないかというふうなご意見とご質問ですが、事務局はどうですか。

○事務局　就労継続支援Ａ型事業所とＢ型事業所の雇用型というところで、就労継続支援Ａ型事業所の雇用型につきましては、原則として雇用契約を結んでいただくというところがありますので、そちらの方で基本的に勤務時間と、たぶん時給の方が多いと思いますので、幾ら時間働かれたら幾らという形で就労継続支援Ａ型事業所の金額も８万３，０００円とか、そういった金額になっていっていると思うのですけれども、就労継続支援Ｂ型事業所につきましては雇用契約等もございませんので、生産月額の中から利益の分を通われていた方たちのところで割るというような形でされているところも多いと思うのです。

　それで、各事業所ごとでその運用というのは決められていると思いますので、一概に言えるところはないのですが、一応こちらは工賃の実績調査、その表は月額の資料だけになっているのですが、時間給というものを出しているのですね。就労継続支援Ｂ型事業所の時間給が令和３年度で２０１円というところになっております。令和２年のときが１７９円ということだったので、工賃が全体額、同じ人数と同じ総額で出しているので月額と同様に上がっているというところではあるのですけれども、時間に対してはまだ２００円代というような実態にはなっております。

○委員長　時間というのは、あまり出てこないというか、分析のところでも考えていないという。よく考えると、委員が言われるように、変な話と言われれば変な話ですけど、就労って労働をどう捉えているのだという、障がいのある人は別なのかというような議論にもつながっていくような話だと思いますので、その返答のための分析をしていくのかなと思います。委員、ありがとうございます。

○委員　はい、ありがとうございます。

○委員長　さあ、他の委員の皆さん。はい、お願いします。

○委員　今の時間、労働時間ということに関連するのですが、就労継続支援A型事業所の場合、Ｂ型もそうなのですが、一応サービス提供時間と実際の作業時間が違ったりとかがあると思うのですが、就労継続支援Ａ型事業所の労働時間、実際、まあ最低はどこの企業さんも守られているとは思うのですが、その辺でいったらまちまちですか。時間的には。それによっても工賃、６時間のところと８時間のところと当然収益は違いますし、それによって人数も関係するとは思うのですけれども、工賃額は高いところと低いところが出てくると思うので、その辺の分析というのは、この件の中ではどうでしょうか。

○事務局　時間数を採った調査がないのですね。なので、感覚の話になってしまうのですが、やはり障がいのある方なので、基本の形はあったとしても、やっぱり日々変わるというような方もいらっしゃると思うのです。なので、特に就労継続支援Ｂ型事業所とかでしたら、ちょっと行けなくなったとかそういったことも発生するとは思いますので、決まった日数をきっちりサラリーマン的な働き方というのは難しいという方もいらっしゃるのかなというのは思います。

○委員　主に精神の方が通われるような事業所さんもいますけれども、でしたらやはりちょっと通えない時期が長かったりとか。

○事務局　出てきていると思います。

○委員　１日も働けないわとか、そういった方もいらっしゃると思うので、それが収益をただ人数で割るのか、その辺を細かく評価、評価じゃないですが、時間数で見て工賃を出していくのかというあたりまでも。

○事務局　そのあたりも事業所さんで、それぞれで決められていらっしゃいますね。統一的な広報をするというわけではないので。

○委員　その辺までの実態というのは、そこまでは把握できていない。

○事務局　そこまでは、ちょっと把握できていないです。

○委員　分かりました、はい。その辺がすごくこの数字で見たら、例えば月１００万円かかって、２０人で、だいたい平均がこれぐらいというので数字が出てくるのはあって、その結果が分かるのですが、ただそういったそれぞれの障がい、状況に応じて事情が事業所さんによって異なると思うので、その辺まで詰めて調査ができれば、また違った面からも見ていけるんじゃないかなというのを感じたのですけれども。

○事務局　今年ヒアリングをしたところで、コロナの影響で作業時間はどうだというところで、何カ所か聞いて今年増えた事業所の方が多かったです。今年減ったというところがあったのですが、通われている方は減ったが仕事量は同じだったので、それぞれに分配する工賃も増えましたというようなところもありましたので、やはり事業所さんによって考え方はさまざまなのかなというのは、ちょっと感じたところではあります。

○委員長　時間という軸を加えることによって、違う見え方、分析結果というか、アイデア、ヒントみたいなものも出てくるのかなと思ったりするので、皆さんのご視点を共有いただき、ありがとうございます。

　それでは、いかがでしょうか。今回の、これまでの件に関して何かありましたら、後のところでも構いませんので、ご意見等をいただければと思います。

　それでは次に、議題２ですね、工賃向上計画支援事業の進捗状況について、令和４年の計画になります。こちらの方を事務局より、説明をお願いいたします。

○事務局　事務局からご説明させていただきます。こちらの分ですけれども、資料３と参考資料をご覧ください。参考資料につきましては、３月にご議論いただきました、令和４年度版の大阪府工賃向上計画の概要版をまとめたものでございます。こちらの下の方に、具体的取り組み、工賃引上げシートの策定とか、共同受注窓口、優先調達制度、こさえたんの認知度向上、アンテナショップの運営、農と福祉の連携促進を書いてあるのですが、こちらの計画というものを資料の３に落とし込んでいるというようなつくりになっております。

　資料３の主なところをご説明させていただきます。一番上の段ですが、工賃引上げ計画の策定につきましてです。令和４年度につきましても、常設相談窓口について、引き続き実施しております。周知に関する取り組みとしましては、デジタルではなく、紙媒体によるニュースレターの発信を今年度は行っております。また、９月以降ですが、事業所から提出された計画に記載された内容を踏まえたアウトリーチによる支援や、管理者向けのセミナーなどを実施する予定でございます。

　続きまして、共同受注窓口のところですが、今年度も受発注コーディネーターの配置など、これまでも市町村等からの発注の促進や、共同受注窓口との連携とかを進めてきております。こちらの中で、公民連携企業等への営業と書いてあるのですが、こちらも昨年度に引き続き、大阪府との連携の申し出をしていただいた企業等に対し、販路拡大に向けていきたいと考えているところでございます。

　また、今年度の販路拡大として新たにスタートする取り組みとしましては、大阪旨ソーッス！の製造工程の動画を配信するなどの取り組みを行っているところでございます。

　その下の段です。こさえたんの認知度向上に向けた情報発信ですが、これまでもホームページやＳＮＳなどの活用をしているのですが、引き続き活用していきたいと思っているところでございます。また、福祉のコンビニこさえたんのウェブショップを開設しております。こちらは以上です。

○委員長　はい、ありがとうございます。それでは、引き続き農福連携の令和４年度の計画についてご説明をお願いいたします。

○事務局　はい、すみません、農政室推進課です。農と福祉の連携について、ご説明させてもらいます。

　資料３の一番下の段のところに記載があるのですが、昨年度の実績のところでご説明させていただいた内容と変わりはしないというところで「大阪農業つなぐセンター」、ワンストップ窓口の運営というのは今年度も継続して行っているところであります。ハートフルアグリのトライアル促進事業についても、今年度も契約をさせていただきまして、インターンシップの実施について努めているというところになっています。

　例年から取り組み方として姿勢を改めようと言ったらあれなのですが、ハートフルアグリのトライアル促進事業については、より周知というところに重きを置いて、できる限り多くの事業所の方、また農家の方にこの取り組みについて知ってもらいたいと考えておりまして、農福連携に興味があるとか、施設外就労に興味があるとご回答いただいている事業者さんに対しては、重点的に周知をしていこうかなと考えております。

　また、農家さんに対してなんですが、農福連携に限らず、農業体験のボランティアとか、そういうのを受け入れてくれるような農家さんを今集めておりまして、うちの課の方でも農業マッチング制度というような制度をつくっているのですが、その周知も合わせて行うことで、農福連携に取り組みたいと、意向のある農家さんの掘り起こしというところも、今年度さらに力を強めてやっているところであります。以上です。

○委員長　はい、ありがとうございます。どちらのご事業に関しても、受託事業者であるオブザーバーから補足等がありましたらお願いいたします。

○オブザーバー　はい、３年度事業の２年目ということですので、基本的な内容は前年度から引き続きということになりますが、初年度やる中で、いろいろ個人的にもという言い方はおかしいですが、ちょっと課題意識を持っているところがございます。

　まず、１点目は１番目の計画の策定支援というところなのですが、従来この委員会の中でも、各事業所さまが計画を生かした現場への実行体制であるとか、計画そのものの存在がすごく希薄だなというようなご指摘もございまして、この３年度事業の中で大阪府さまとしても、この部分のウエイトをちょっと大きめに取りながらアウトリーチの支援だったりということで、設定をさせていただいて私どもで実行しているのですが、昨年１年間やった中で、私もずっとやっていますので、現場の空気がだいぶ変わったなということを感じることが多いですね。

　というのは、いわゆるこういった相談に関して、計画そのもの、いわゆる事業計画であるとか、進むべき方向性のご相談というのはほとんどない状態で、どちらかと言うと個別課題といいますか、例えばパンをやっているけど、製造工程をちょっと見直したいので専門家の意見を聞きたいですとか、あるいはいろいろお仕事を、こういうのを取ってきたいけど、何か情報はないかとかいう、かなり具体的な個別なところのご相談が多いということで、それは何を意味しているかというのはあるのですが、計画そのものにそれがちょっと触れているのかどうか、こちらとしても計りかねるところはあるのですが、かなりある程度事業所さまの中で、完結していらっしゃるのかなというふうに思っています。

　その中で、ある程度何か、ちょっとこういうことはどうなのだろうということがあったらご相談いただいたりということで、こちらが支援をするという形なので、策定支援というところのレベルまでの話にはなりにくいので、先ほど新規の事業所さまの話もちょっと出てきましたけれども、どういった形でその事業運営とか、就労支援の計画を立てて、この授産事業をやられるのかというところまでが、なかなかこちらとしても触れていないなというところがありまして。うまいこといけたらそれでいいという話なのですが、この部分をもう少しそういった支援もしながら底上げをする必要もあるのかなと思っています。

特に、やはりこの事業の計画の中で思っていますのは、あげるとすれば施設外就労なのですね。それで、お掃除であったり、農業であったり、いわゆる施設外に取り組むことで、同じ単位時間働くのでしたら、収益性の高い仕事で頑張りましょうというテーマでこの間やってきたのですが、加算の廃止等もあるのでしょうけど、現場の方も人手がないということで、なかなかこのあたりの進み具合がもう一ついかないかなということですね。

　これは経営にも触れますので、そういったところも施設さんがどういうお考えで、その事業に取り組んでいらっしゃるかというところのご相談にもなってくるので、単にいい仕事がありますよということで、施設外なのですけどということだけでは、なかなか進まないなということを日々感じておりますので、そういった現場の構造をアップしていくような、進めていくようなそういったところがこういった相談支援の中でできれば、私個人としても非常にすごいなと思えるのかなと。ただ、ちょっと今そういう各論の話がやっぱりメインになっていますので、それはそれで大事なのですが、ちょっと意にとめて、何とか取り組みを進めたいなと思っているところであります。

　あとですけれども、共同受注窓口ですね。市町村とのネットワークというのは非常にもっとこれから大事になると考えております。最初に報告でありました、「つながるマルシェ」とかいう出店に関しては、高槻の方にも協力していただいて、出店事業者さんの斡旋とか、そういったところもエル・チャレンジと協力して取り組むとか、いろいろなところで出てくるお仕事を、うちだけではやり切れないところとか、もっと地域に根差していただいた方がいいお仕事というのも、企業さまとかいろいろなところから出てきますので、そういった面に関しては地元のネットワークさんとお互いに連携を取ってやっていくということを今年はもっと、というか、これからもっとそういう場面が出てくるのだろうなと思って、ちょっと意識してやっていきたいと考えております。雑ぱくですが、以上です。

○委員長　一つだけ、現場の空気の変化というのは、委員がさっき言われた事業所の努力とか、新しい意識向上などの可能性の話ですが、支援の質がいいように変わったということでしょうか。

○オブザーバー　どうでしょうね、ずっとこの事業を私も１０年以上相談をやっていますけれども、やっぱり相談される内容が端的に変わってきたなということが記憶としてあるなということです。

○委員長　だから、支援の質が上がっているか、いい感じになっているかどうかというのは、また別の話ですね。

○オブザーバー　そうですね、現場としては自己完結型が高まっていて、自分たちで何でもやれるような力が付いてきたと考えるのか、そこはさっと行ってということなのか、ちょっとそれは分からないですね。

○委員長　どっちの可能性もある、変化がということですね。

　はい、ありがとうございます。ただいま議題２「工賃向上計画支援事業の進捗状況について（令和４年度計画）」の説明をいただきましたが、これについて、ここまでも含めてで結構ですが、ご意見・ご質問等があればお聞かせいただければと思いますが、いかがでしょうか。

○委員　はい、失礼します。

○委員長　お願いします。

○委員　施設外就労に出にくいというところなのですが、私の見聞きする範囲では、本当に単純に人員不足みたいなところが昨今かなり厳しいのかなというふうに感じています。職員さんが出られないと、３人、４人の職員さんで１０人の利用者さん、１５人の利用者さんのときに、２人ぐらいと職員さんというふうに分けると、もう本当に残った人数で見ないといけないというのがかなり厳しいということで、分けた活動がしにくいというのは、本当に苦しい課題としてよく耳にするかなというふうに感じます。

　それで、ちなみになんですが、どれぐらい相談ってあるものなのでしょうか、年間、何件ぐらい。急にすみません。

○オブザーバー　計画シートづくりということに関しての書き方等の相談でしたら、１００件、２００件あるのですが、ただ個別にアウトリーチに行くことに関しては、年間だいたい１０件強ぐらい昨年度は行っております。

　中身はもちろん事業計画もあるのですが、いろいろ個別の事業課題についてのご相談です。

○委員　ありがとうございます。おっしゃっていただいたように、共同受注窓口があって、府さんの設置するエル・チャレンジさんもあって、各事業所さんがいろんなところに相談することができている状況なのかなとも思うのですが、具体的な個別の相談が多いというところで、本当にもしかしたら各事業所さん、マンパワーが弱ってきていないかなという心配が２０年、３０年前から建っている事業所さんは特に、利用者さんの高齢化なんかもよく聞きますので。

　新しくできた就労継続支援Ｂ型事業所さんはさっき申しましたように、支援学校の卒業生さんなんかが行く先としても本当に選ばれやすいのかなとも思うのですけれども、20年ぐらい同じメンバーさんと、同じ職員さんとという状況の施設さんをよく見ますので、なかなか何を相談したらいいかというところももしかしたらあるのか、今の状況を維持するというところでいっぱいいっぱいなのかなというのを、ちょっと推測いたしました。

　それで、もう一つ、ちょっと希望なのですが、各市にせっかく共同受注窓口がありますので、各事業所さんから出していらっしゃる工賃引上げシートをそういうところでも共有して、例えば、その市の事業所さんのものだけは見てもいいよというような、よりちょっと共同受注窓口を活用する方法もあってもいいのかなというふうに感じました。共同受注窓口側も、各事業所さんの状況を３年に１回リアルタイムで把握して、より顔の見えるもの同士の関係性も発展するのかなと感じました。

　すみません、そのあたりです。はい。

○委員長　ありがとうございます。施設外就労とマンパワー、人員不足というのもあるのじゃないか、高齢化が進む中で支援の質、量共に変化してくる中でマンパワーが取られていくんだと、そこの大変さもあるのではないかと。

　それで、最後の方で今ご指摘いただいた、ご提案いただいた共同受注窓口の中で共有と、顔が見える関係、簡単に聞けたり、具体的にこれができたり等々同じ地域だったり、そういうこともできるかもしれないしという、非常にいいアイデアをいただきました。

○事務局　そうですね、マンパワーのところは、大阪府も課題と認識はしているのですが、どのように取り組みができるかなというのは課題ということで、考えております。先ほどおっしゃられた新設のところには、支援学校の卒業生で若い方がいらっしゃるというようなお話なのですが、やっぱり年齢層が高い事業所さんとかそういったところはあるようで、低下はしているのかなという感じはしております。

　工賃引上げシートの共有化なのですが、市町村までは共有というところでできているのですが、共同受注窓口は国の確認をしたり、あと事業所さんの同意も要るのかなということになってくるので、また今後検討を一度、今年度スタートは難しいかもしれないですが、検討させていただこうかと思います。

○委員　はい、ありがとうございます。

○委員長　ありがとうございます。はい、どうぞ。

○委員　はい、施設外就労のマンパワーの不足という話があったのですが、例えば一つの施設さんから利用者さん２人で支援員さん１人というのは難しいと思うのですが、私は福祉の現場のことがよく分かっていないので、これもずれているかもしれないですが、施設さん同士が連携を組まれて、それぞれの施設さんから何人か出てきて、そこに施設さんの支援員さんが交代で入るみたいな形にすれば、回せないのかなという気が。

　昔そういうのをしたことがあって、複数の事業所さんから施設外就労で来てもらって、職員さんはネットワークの中でスケジュールを組んで交代で入っていただくみたいな形のことをしたことがあるのですね。そういうことができると、施設外就労で職員さんも多少は補えるのではないかなという気がすごくするのですが。難しいですよね。

○委員　そう言うと思います。

○委員長　事業所間での連携、法人間での連携みたいなところも。

○委員　せっかく共同受注窓口があるのだから、ショートする方も共同というかネットワークを組んで、一つのところから行くのではなくて、複数の施設から行く中で支援員さんが交代で回るみたいな形のことができれば、仕事もしやすくなるのではないかなという気がするのですけれども。

○委員長　なかなか現場でそれがというのはあるとは思いますけれども、そういうアイデアの中で何か連携が、実際に人が行き来するだけではなくて。

○委員　それは中身のことではあると思うのですけども。

○委員長　さまざまな連携の形で補っていく。補っていくというか、サポートし合っていく形というのはあるのかもしれないなと思いますね。はい、他にいかがでしょうか。何かいろいろ言っていただく中で、いろんなアイデアとか、また分析の視点もいただけたりするとは思うのですが。はい、お願いします。

○委員　本当にそうだなあと思いながらお聞きしたのですが、人手というか、高齢化と精神の人というのは、やはり来るだけで精一杯な方もいらっしゃって、内職で受けて、何日までに何千個というときに、もう本当に午前中もいるかいられないかという状態の中で、１時間に取りあえず３つずつで出そうかという感じのときもあれば、決められた時間までいるというところがあるので、その間に何回も相談を、ちょっとしんどいので相談に乗ってくださいという、本当に調子が悪いときは１時間の中２回も３回も時間を割こうかみたいな感じがあるので、本当に人手が取られるというところと、高齢化というところで暑さ。コロナという影響もあるのですが、昨今の暑さで、施設外の清掃の方も受けていたのですが、本当に行けなくなってきて、もう暑いからやめときます、作業所に来るだけで精一杯ですというので。

　今年は特に７月めちゃくちゃ暑いときがありましたよね。あれでもう一気に皆さん体調を崩されて、なかなか戻ってこられない。なので、その辺のところで精神の人の、特に障がい者の方全員暑さに弱い方が多いと思うのですが、特に精神の人は、その辺の季節というところもあるので、仕事を受けても、なかなかそれがはけないというところのジレンマがあるなと。

　あと、最近の傾向としては、よく経済的に皆さん厳しいのか、内職を求めて区役所とかに障がい者施設を紹介してくださいみたいな感じで、パートさんを雇うよりも安いみたいな認識があるので、本当にたたかれるというか、こっちは仕事が欲しいけど、安い数でしかも納期もしっかりあって、でも皆さんの状態に合わせてその日数が守れないから、受けたいけど受けられないという事情もあるので、就労継続支援Ｂ型事業所の、いろんな人が利用されているというところのジレンマを非常に感じています。

　だから、一部の安定した少人数で事業所を支えているという、こんな振り幅の大きさは考えています。大変だなと考えています。なので、新しい仕事を取るのも大変。かといって、人を割くのも大変なので、最近事業所の職員で話し合っているのが、既存の仕事、特に自主製品で、新しいのを開発する力はないけども、見直しというところで、長いことやっているからこそ見失っている何かポテンシャルというのがあるんじゃないかなと思うので、その辺が長く見ていると気付けないので、第３者の目で何かコンサルしていただけると、それほど力を割かずに工賃のアップというのを目指せるのではないかなというので、その辺はどこかでお願いできないかなあというのと。

　長くやっているからこそ支援というところ、居場所にもなっていますので、就労継続支援Ｂ型事業所は特に作業というよりも、生きるよりどころというか、生きがいというか居場所、仲間に会える貴重な場というところで、術後でも頑張って車椅子で来る人もいらっしゃるので、その辺を守るためにも工賃の確保というのは大事なので。

　最近言っているのは、工賃が高くて軽い仕事できれいな仕事。この辺がそろう仕事を何か周囲の力でも、行政の力でも、逆にその行政から地域の皆さんに、安い労働力というわがところの利益だけじゃなくて、その地域の、それこそ障がい者の方も健常者の方も、どっちもウィンウィンの会社になるようにその辺の質、質のある内職の理解を行政として指導していただけると、既存のところも新しいところもやっていけるのかなと思います。

　新しい事業所さんは、持っている資本が違うというか、割と他分野でしっかりと収入がおありで、どちらかと言うと支援。これは古いからこそ言ってしまう、偏見かもしれないのですが、支援というよりも確保。人数の確保的なイメージが強い気がします。持っている資本力が強いので、それほど内職とか仕事とかを回すというのに必死にならなくても、利用者さんに、それこそ高くて軽くてきれいなお仕事を割と提供しやすい状況に資本力がある。

　勝手なイメージなのですが、その辺だとなかなかかなわないかなあというのがあるので、その辺の何か個人の努力じゃなくて、地区とか行政とかのバックアップもありながらサポートがいただけると、皆さんの仕事とか生活も守っていきやすいのかなというのがちょっとあるところです。

　個人の意見の範囲は出ないですが、というのはちょっと思うところです。

○委員長　新しくやっているところと、長い間取り組んでいるところでの状況の違いというか、利用者の方の状況も違うだろうし、そういったことも踏まえた上で施策を組まれるというか、サポートができることがあってほしいなというご意見だったと思います。もちろん居場所とかそういったもの。古くからやられているところは、そういう居場所というものからスタートした歴史もあるかもしれませんので、それはもちろんここでは就労支援というのもね。就労支援は何のためにするのか。自立支援は何のためにするのかといった意味では、そういったところも非常に重要だと思いますので、その違いみたいなところも踏まえた施策のサポートみたいなものをしたいというご意見が。

○事務局　体調が崩れると、暑さとかでも難しいというお話がありまして、内職というようなお話もありましたが、内職的なもので言うと、最近は文字起こしとか、そういったものも大阪府の優先調達、先ほども言ったのですが、去年から倍増させたり、そういったところでは外ではない、中でできて、個人の家でできる仕事というような形の発注も、業務としてはあるかなというところがあります。

　高くて軽くてきれいという、なかなか難しい要件なので。今話を聞いていて思い付いたのがパソコンの関係ですとか、動画作成とか、そういったものを精神の方とかもされています。ご自宅でできるので、そういうところが増やしていくものなのかなというようなお話を聞いていたので、行政の発注では優先調達となるので、周知に力を入れていきたいと思います。

○委員　精神はそれが苦手で、集中すると、もう途端にしんどくなって、自宅では絶対できないし、付きっきりはまた違うと思うのですが、ちょっと様子を見ながらという。べつに知的とかもあるわけじゃないのですが、根を詰めるというのが非常に苦手なので、その辺で何かこう、既存の仕事というところだと、なかなかどこかの条件が厳しくて、すぐにはじかれてしまいがちなので、やっぱり自主製品なり、地域で障がい者だけじゃなくて、いろんな状態の、外国の方もいらっしゃれば、シングルマザーの方とか、いろんな多様性があるので、その多様性に即した地域の仕事というものの創設というのが、結局は工賃の底上げにもつながっていくのかなと思って、やっぱり地域ぐるみで考えるというのも大事なのかなと思います。はい、ありがとうございます。

○委員長　ありがとうございます。工賃向上計画支援という事業の一つになるわけですが、そういった意味ではもちろん変化する、時代に合わせた事業所の努力というか、そういった状況の変化というのを求められると同時に、公のそれに対する施策とか支援ですね。また、地域の取り組みと協力というものが欠かせないということが言えるだろうから、その点も踏まえた上で、この計画等を支えていただければいいかなと思います。

　他にいかがでしょうか、ご質問・ご意見等大丈夫ですか。

○委員　大丈夫です。

○委員長　ありがとうございます。それでは、次に、議題３に移りたいと思います。「就労継続支援事業所の表彰について」ということで、事務局の方から説明をお願いいたします。

○事務局　事務局の方からご説明させていただきます。資料４と資料５でご覧ください。

　大阪府におきましては、令和３年３月に第５次大阪府障がい者計画を策定しまして、障がい者の就労支援の評価を定め、工賃水準の向上に向けた基本的な計画を定めているところでございます。こちらに基づきまして、工賃向上計画を策定し、現在の取り組み欄に記載したもの、先ほど議題の２でご議論いただいたものを実施しているところでございますが、目標達成のためにさらなる取り組みを行おうと考えているところでございます。

　府内の事業所においては、工賃向上や就労支援等について優れた取り組みを行っているところがございます。その優秀な取り組みを讃えまして、その取り組みを他の事業所に普及し、障がい者が地域で自立した生活を送るための基盤としての支援の質の向上につなげることを目標として表彰することを考えております。

　具体的には、表彰された事業所の工賃や、就労移行の状況について、好事例となる取り組みを大阪府のホームページに掲載しましてご紹介します。また、大阪府が実施するセミナーなどの講師を担っていただくなどにより、横展開をしまして、工賃向上や就労者数の増加につなげていきたいと思っております。

　また、事業所さんにおいては、表彰されることにより、事例集などによる紹介や、セミナー等のイベントにおいてＰＲの機会がございますので、知名度の向上や販路開拓の機会の増加が期待されると考えております。

　資料の裏面の方をご覧ください。参考に当たっての評価項目案を記載しております。

　一つ目は工賃ということです。前年度の平均工賃月額が、全国の平均工賃月額前々年度分を上回るもの。例えば、今年でしたら令和３年度の実績が令和２年度の全国平均を上回っているというような意味でございます。こちらは、好事例として大阪府内のモデルになっていただきたいという思いから、全国の平均額を少なくとも上回ることを要件として考えております。

　併せて事業運営を計画に基づき行われていることを評価したいと思っておりますので、工賃向上計画を大阪府にご提出していただきたいと思っております。

　二つ目ですが、就労者数ということです。第５次障がい者計画より事業類型ごとの就労者数の目標を設定しております。就労継続支援Ｂ型事業所におきましては、令和元年度の実績の１．２３倍、２８６人を目標としております。これまで、就労継続支援Ｂ型の事業所では就労移行についての支援が活発に行われているというわけではございませんので、就労移行の実績のある事業所の事例を広めていきたいという思いで、こちらの項目に入れております。

　この二つが必要な要件となっておりまして、以下評価したい取り組みというところで３項目記載させていただいております。

　まず、工賃向上への取り組みにつきましては、安定した受注体制とか、生産性の向上や市場開拓など、そういったところを入れております。今年度の工賃実績調査でいくつかヒアリングをしたところ、工賃平均月額が上昇しているところについては、取引先の営業など、市場開拓などに取り組まれておりましたので、項目として入れさせていただいております。

　続いて就労支援ですが、企業見学や実習、面接など、就労に向けた取り組みと記載しております。就労継続支援Ｂ型事業所において、どのような方法により就労支援をしているかという事例がまだ少ないと思いますので、こういった取り組みを評価していきたいと思っております。

　その他としまして、利用者の方のモチベーションへの取り組みとか、職員の支援力を向上させる取り組み、地域との連携など、そういった良い取り組みをされているところについても、評価していきたいと思っているところです。

　その下ですが、各事業所において取り組まれていることを情報開示していただきまして、事業所のホームページなどにおいても、工賃の月額や工賃向上の取り組み、就労者数などを公表していただけたらと考えているところです。

　スケジュール案ですが、１行目、９月の工賃委員会開催というのが、こちらが本日という意味でございます。本日のこの計画を承認いただけましたら、１０月以降公募等の手続きに入っていかせていただきまして、３月には表彰ということができればと考えているところでございます。

　資料５につきましては、実施に当たっての要綱案を作成しておりますので、こちらも付けさせていただいております。説明につきましては以上となります。

○委員長　はい、「議題３　就労継続支援事業所の表彰について」説明がありましたが、成功にあたっての評価項目等も含めてですが、ご意見・ご質問等はございますでしょうか。お願いいたします。

　計画にはなかったものなのですね。

○事務局　はい、令和４年度の計画にはないです。

○委員長　プラスでということで。いかがですか。

お願いします。

○委員　この取り組みはすごくいいなというか、事例の紹介やら啓発の、いろんな角度で取り組みとしてやっていただいて、非常にいいなと思っていました。

　それで、たぶん一番困るというのか基準で困るのは、やっぱり工賃のところになると思うんです。全国平均、前々年度のやつを超えているかというとこら辺で、どこに基準を持ってくるかというところ、たぶんこれは苦慮されただろうなというところをすごく感じていまして、あまり工賃工賃と言いたくないというところもあったりするのかなというところが。

　それで、工夫の中でしっかりやられているというような取り組みをメインにすると、やっぱり工賃がおざなりになってしまって、このバランスのところに、この委員会などをはじめとして、ちょっと検討する必要があるかなと感じているのですが。僕のただの感想なのですが。

○委員長　はい、ありがとうございます。工賃というところと、支援の質とか内容の取り組みのバランスというところですよね。それで、この二つの工賃と就労者数のところが必須。最低条件なわけなのですよね。それをクリアしないと、後の項目は審査されないという仕組みになっているのだけれども、そういった意見に関してはどうですか、事務局。

○事務局　そうですね、工賃の向上の計画の中でということなので、やっぱり全国よりも大幅に大阪府が下回っているというところは、どんどん近付けていきたいという思いから、工賃の方は少なくとも平均を上回っている取り組みをしているところを広く広めたいという思いでして、全国の工賃月額を上回ってほしいというところで設定をさせていただいております。

　なおかつ、取り組みが皆さまに横展開できるようなものであっていただかないと、そこだけしかできないような取り組みですと、ちょっと横展開は無理だなと思われても困りますので、そういったものがぜひ手を挙げていただけるような事業所さんがいらっしゃればというところから考えているというようなところです。

○委員長　今の委員が言われた話で言うと、これを最低条件にしているけど、評価の割合を大きくして工賃等を図ると。工賃とか就労者数の評価の割合はすごく大きくて、重要視するのだけれども、それだけで、はじかないみたいな、そんなアイデアもあったりするのかもしれないのですけれども。

　ただ、工賃向上計画の推進という意味で言うと、そこは一番メインたる、ちょっと譲れないところだという議論もあるかと思うのですが。他の、皆さんいかがでしょうか、そこに関しては。お願いします。

○委員　でも、おっしゃる通り、それぞれの評価で表彰を決めてはなんでしょうか、取り組みの表彰、工賃のたたき出した表彰。

○事務局　そうですね、一応就労継続支援Ｂ型事業所なので、トータルでも１，３００ぐらいの事業所なので、あまりたくさん表彰自体分けられない。分野別とかに分けられないのかなというところ。それで、今年度につきましては、まずこういったところでいいところ。数少なくなってしまうとは思うのですけれども、細かくは分けずに全体として総合評価みたいな形でさせてもらえたらなと思っております。

○委員長　分野に分けてというのも、それが広がっていったりすると、発想として非常に良いアイデア。まあ最初はということですね。

○事務局　そうですね、１回目ですので、ちょっと申し込みとかもどれぐらいかというところもありますので、あまり分野に最初からしてしまって、手挙げて実際なかったとか、ちょっとマイナス的なことを言うとあれなのですが、総合で考えておりました。

○委員　あと、表彰も大変光栄で楽しいと思うのですが、賞金的な予算とか。

○委員長　そうですよね、僕もこれをもらったときに、何もないのみたいなことをちょっとね。

○事務局　表彰状と、あとはＰＲする機会というようなところで考えています。

○委員　そうですね。ありがとうございます。

○委員長　確かに１００万ぐらい付けてくれとか。

○委員　１００万円を山分けとか、そんな目標があればわっと頑張るのかもしれないですね。いい案だと思います。

○委員長　今後、実際に開始してみて、その中でいろんな、確かにメリットは何があるんだみたいなところをやっぱり考えていくのが大切かなと思ったりするのですが、最初としてちょっと賞状、表彰ということで。どうぞ。

○委員　何かコロナの優良店舗みたいな、ゴールドとかがありますが、あんな感じで表彰されましたみたいなお墨付きとして何か、事業所に貼れる。忙しいから、それを押してまで書類を作成したりするところを超えるメリットがないと。

○事務局　なるほど。

○委員　なかなか大変かなあと。それこそ企業力のあるところしか申し込めないかなあという。仕事に反映するような優良店舗みたいなんじゃないですけど。

○事務局　ありがとうございます。

○委員　それがあると、うれしいかなと思いました。

○委員長　確かに表彰状をぽっと置いているだけだと、目立たないし、周りの人は分からないかもしれないから、シールとかそういう。

○委員　掲げていいですよとか、言っていいですよみたいなお墨付きみたいなものがあると、信頼度が事業所として増すのかなと思いました。

○委員長　そんなに１００万も掛けずにできたら。掛けているのかもしれませんけど、お金があるわけではない。アイデアとして。

○事務局　アイデア、はい。

○委員長　そういったアイデアを含めて、いかがでしょうか。お願いします。

○委員　だいたい就労継続支援の制度が変わって、授産施設からそういう就労系とか介護系に変わって、実際就労継続支援Ｂ型事業所の場合は、工賃を評価してはいけない。評価で工賃を決めてはいけないとなっていると思うのですけれども、この表彰自体はすごくいいとは思うのですが、評価という言葉自体が工賃を評価して決めるものではないという。今もそうだと思うのですが、そう言われている中で、何かこの評価という言葉がちょっと引っ掛かるなあと。いや、もうべつに分けて考えてもいいのかもしれないです。それが一つ思うことと。

　あと、就労者数。前年度に一般就労実績がある事業所ということですが、これも実際就労継続支援Ｂ型事業所というのは一般企業に就職困難な方が、基本仕事をしたいというところで、期限もなくやっていけるような事業所。それで、就職を目指す方というのは、生活訓練を経て、就労移行支援事業に行く。

○事務局　はい。

○委員　という、そういう別制度がある中で、この評価項目の中に就職を前年度にした実績があるという項目自体が、すごくハードルが高い気がするのですね。工賃を高めていくというとこら辺は、当然事業所さんは多いと思うのですが、就職をさせている事業所さんがどれだけあるのかというところが気になるのと。

　それと、その下四つ目の就労支援への取り組み。就労支援イコール就職ではないと思うのです。ですから、実際、就労継続支援Ｂ型事業所で取り組んでいること自体が就労支援であって、その事業所の中でやっている就労支援に対しての評価項目であるのか、それか就職につなげるための評価の項目であるのかというところが、ちょっと一緒くたにしてしまっては。就労支援イコール就職というところで一緒くたにしてしまってはいけないのかなと感じます。

○委員長　評価という言葉のお話と、前年度の一般就労の実績という、就職というところに焦点を当てた評価項目みたいなところへの違和感みたいな。

○事務局　そうですね。表彰についての評価項目ということで考えていたので、工賃自体を評価するどうこうというところまでは考えていなかったのですね。要件というのと言い換えていただいてもいいかなというところなのですが、先ほども言いましたが、大阪府がまだ下から２番目ぐらいの工賃実績だというところで、全国に近付いてほしいというところで要件をこちらに入れさせていただいたというところで、工賃そのものを、各事業所の工賃を評価するという意味合いではなかったのですね。なので、ちょっと言葉のここの項目の書き方とかは変えさせていただこうかなと思います。

　あと、就労者数のところのお話だったのですけれども、おっしゃる通り就労継続支援Ｂ型事業所は就職困難な方が通われるところというのが今も変わらずにあるのですが、一方で国の方が示された、第６次の障害福祉計画の方で令和元年度の実績の１．２３倍を目指すというようなことを書かれていまして、大阪府の方でもそこの就職者数を就労継続支援Ｂ型事業所でも目指さないといけないということに今回計画でなっております。

　もともと就職困難な方が就労支援を受けるための事業所さんだったというところもありますので、そういったところの方が一般就労をされるという取り組みをされていないだろうなというのが基本として、そういった業務じゃなかったと思うのですね。ですので、そういったところで新たに就労の方もしていただけたらというところで、この良い事例を展開していきたいというのも踏まえまして、ここの項目に入れさせていただいたというところです。

　それで、就労者数について、事業所数は分からないのですが、令和２年度の数字でしたら２２１人、令和元年度２１４人というところで、令和５年度２８６人を目指していても、そんなに離れた目標ではないのかなというような目標に今なっております。ですので、就労支援の取り組みと書いているのですが、主なところを目指しているのは、一般就労への取り組みをここでは、どういったものを取り組まれているかというのを広めたいなという思いでつくって、項目に入れさせていただいたところです。

○委員　おっしゃられたように、評価イコール工賃じゃないというのは基本にあって、表彰はまた別の意味合いでの評価ということになっているとのことで、その理解は当然しておりますので、ちょっとまた言葉尻というか、言葉自体を検討していただけるということなので、その辺はもしちょっと、本当に当初から就労継続支援Ｂ型事業所が、就労系ができたときから評価をしてはいけないというふうにしている部分はやっぱりあるのですね、工賃を決めるに当たって。だから、それがすごく引っ掛かるというところだけでしたので。

○事務局　はい、分かりました。

○委員　この辺を分けて考えるということでいいと思います。

○事務局　はい。ありがとうございます。

○委員　それと、あと就労支援。本当におっしゃられたように、国がそういうふうに示してきているという、制度の中でも若干変わりつつあるというところで、ただ私たちの法人の事業所、就労継続支援Ｂ型事業所の方も、就職はなかなか就労継続支援Ｂ型事業所からやられていないのですね。実績としてはもう本当に数人程度で。それで、就労移行支援事業をやっている事業所があるのですが、なかなか就労移行の中でも就職、特にこのコロナ禍の間は全然できていないというところで、なかなか就労への取り組みというのがまだまだ就労系の事業所の中でも、取り組みがすごく弱いのかなと。

　その辺は、当然障害者就業・生活支援センターさんとかいろいろ何かの関係機関と連携して、やらなければいけないところがまだちょっと、なかなかそこまで到達していない。やりきれていないというところもあると思うので、もう少し就労継続支援Ｂ型事業所からの就職率というとこら辺で表彰される事業所さんのいい事例があったら、どんどん私たちも参考にして取り組んでいかないといけないかなとは思います。

○委員長　はい。そういったことも踏まえてということで、またご検討ください。それでは、他いかがでしょうか。委員が言われた工賃向上というのと就労支援のバランスということですね、施設の中における支援という点も含めてなんですが、そう考えると最低条件にするのか、評価割合にしていくのかみたいな議論もあるかと思うのですが、これは今後これを実際に開始してみて、その中でまた検討できたらいいのかなという。

　今の委員の皆さんからその点に関してのご意見はなかったので。ただ、非常に重要な点ですよね、ここは。

○事務局　はい。

○委員長　もちろん工賃向上の、そういう委員会ですけれども、何の制度なのということをやっぱり立ち返ったときに考えないといけないバランスが必ずあると思いますので、この点はやはり事務局の方としても、念頭において、今後計画等考えていただきたいなと思っています。そんな形で今後また議論をしていく。これが始まってですね、そんな形でもよろしいですかね。

○委員　はい、大丈夫です。

○委員長　ありがとうございます。はい、それではご意見がないようでありましたら、議題（３）その他、事務局あるいは委員の皆さまから、何かございましたらお願いいたします。

○事務局　よろしいですか。

○委員長　はい、お願いします。

○事務局　先ほど資料のところでも紹介、本日追加させていただいたところなのですが、大阪府政策マーケティング・リサーチ２０２２（おおさかＱネット）というものについて、会場の方はホームページを抜粋したもののコピーを配らせていただいております。こちらなのですが、大阪府の方でＱネットという、民間のインターネット調査会社が保有する多数のモニターを活用したアンケートを実施。これまでも実施されているのですが、今年度このシステムを利用しまして、こさえたんを、障がい者福祉施設で作成された製品の購入に関する調査を実施していただきまして、先週の金曜日にホームページにアップされているというところでございます。

　調査の検証項目としましては、製品の購入経験とか購入理由、また、お答えいただいている方の年代とかボランティア活動参加経験など、そういったところを１８歳以上の大阪府民１，０００人の方にご回答いただいているところでございます。

　主な結果なのですが、障がい者福祉施設の製品を購入したことがあるかという質問に対しては、複数回あると回答していただいた方は１８．２％、１回だけあるという方は８．８％ということでした。

　製品を購入した最もよく当てはまる理由につきましては、「障がい者を応援するため」というのが５３％と最も高く、次いで「製品に魅力を感じたため」というのが３４．８％でした。詳細につきましては、ホームページに載っておりますので、またご覧いただけたらと思います。この結果につきましては、今後の工賃向上計画の実施に当たって参考にさせていただきたいと考えているところです。以上、情報提供でございました。

○委員長　はい、議題（３）その他で皆さんからございますでしょうか。よろしいでしょうか。

　今日は、皆さんからのご意見全てが非常になるほどというか、今後の施策の資産になるようなご意見ばかりだと思っております。ご意見提示を本当にありがとうございました。今後とも、そういった形でいろいろとご意見を、まとまっていなくても何でも構いませんので、言っていただいて、大阪府、事務局の方に持ち帰ってもらって、今後のより良い施策に生かしていただければと思っていますので、ご協力の方よろしくお願いいたします。

　それでは以上をもちまして、本日の議事は全て終了とさせていただきます。では、事務局にお返しいたします。

○司会（事務局）　委員長ありがとうございました。本日は、各委員の皆さま、長時間にわたり、ご審議いただき、誠にありがとうございました。今後は、ご審議いただきました内容を基に、工賃向上計画事業の活性化を図ってまいりたいと存じますので、委員の皆さまにおかれましては、今後ともご支援・ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

　それでは、これをもちまして、「令和４年度第１回工賃向上計画の推進に関する専門委員会」を閉会させていただきます。なお、次回の委員会の開催につきましては、あらためてご連絡させていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。本日は、お忙しい中、ありがとうございました。

（終了）