令和7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７年８月２６日（火）
　　午後２時００分から午後４時００分まで
場所：ドーンセンター　４階　大会議室１

〇事務局　それでは、定刻になりましたので、始めさせていただきます。ただいまから、「令和７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。皆さま、本日は、ご多忙のところ、ご出席いただきまして、本当にありがとうございます。議事に入るまでの間、司会進行をいたしますので、どうぞよろしくお願いします。

開会に先立ちまして、自立支援課長より、ご挨拶をさせていただきます。

〇事務局　本日は、残暑厳しい中お集まりいただきまして、ありがとうございます。加えまして、日ごろから大阪府施策、特に本部会が担う障がい者の就労支援について、ご理解、ご協力いただいておりまして、あらためて感謝申し上げます。

昨今の障がい者雇用就労支援に係る状況としましては、昨年６月に法定雇用率が２．３％から２．５％に改正され、来年４月にはさらに２．７％へと引き上げられます。働きたいと願う障がい者にとっての追い風に押され、福祉施設からの一般就労数も、著しく増加しているところです。私どもとしましても、引き続き就労支援を行いまして、雇用とも連携しながら、今後ますます増えるニーズに対応していきたいと考えております。

いよいよ今年度１０月から新たなサービスである就労選択支援が始まります。就労選択支援は、障がい者本人が就労先、働き方について、よりよい選択をするための仕組みです。本府としましては、就労選択支援が本来の目的を遂げ、本人の可能性を広めた上で、希望がかなえられることが重要と考えております。

昨年度、本部会の皆さまにもさまざまなご意見をいただきました。今年度はモデル事業を実施し、知見や課題等を収集するとともに、府内間議会の横展開を図ることとしております。

本日の議題ですが、まず一点目が、現行計画における実績と取組みをご報告させていただきます。二つ目が就労選択支援について、大阪府内の情報をお示しします。三つ目が、来年度末に策定予定の次期計画であります第６次大阪府障がい者計画についてのご議論をいただくことになっています。

委員の皆さまにおかれましては、それぞれの分野から専門的な知見、忌憚（きたん）のない意見を賜りますようお願い申し上げまして、簡単ではございますが、挨拶とさせていただきます。よろしくお願いします。

〇事務局　委員・オブザーバーの皆さまにつきまして、今年度新たにご就任いただいている方が２名いらっしゃいますので、ご紹介させていただきます。恐れ入りますが、一言、自己紹介をいただけたらと存じます。

まず、大阪労働局　職業安定部　職業対策課長　松本委員でございます。

〇委員　この４月より就任しております松本でございます。どうぞよろしくお願いします。

〇事務局　続いて、オブザーバーの、大阪府障害者就業・生活支援センター連絡会　代表幹事、伊藤さまでございます。

〇オブザーバー　伊藤と申します。よろしくお願いいたします。

〇事務局　ありがとうございます。その他の委員・オブザーバー・事務局のご紹介につきましては、時間の都合上、お手元に配付しております名簿により、ご紹介に代えさせていただ

きますので、ご了承いただきますようお願いします。なお、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構　大阪支部　大阪障害者職業センター所長の松本さまと、オブザーバーの大阪府立支援学校校長会会長　府立たまがわ高等支援学校長の坂田さまは、本日欠席と伺っております。本日は、部会委員９名のうち８名のご出席がございますので、過半数に達しており、就労支援部会運営要綱第５条第２項の規定により、会議が有効に成立していることをご報告いたします。

次に、配付資料の確認をさせていただきます。まず、次第、委員・オブザーバー名簿、名簿の後ろに配席図がございます。

そして、

資料１－１、ＰＤＣＡサイクル管理用シート（福祉部）

資料１－２、ＰＤＣＡサイクル管理用シート（商工労働部）

資料１－３、ＰＤＣＡサイクル管理用シート（教育庁）

資料２、就労人数調査（令和６年度実績）調査結果等【速報】

資料３、令和７年度就労移行等連携調整事業について

資料４－１、就労選択にかかる大阪府内の状況

資料４－２、就労選択支援にかかる大阪府内の状況

資料５、第５次障がい者計画_生活場面「働く」

参考資料１、都道府県別福祉施設からの一般就労への移行

参考資料２、就労選択支援にかかる国資料抜粋

参考資料３、第６次大阪府障がい者計画の策定スケジュール等について

参考資料４、第５次障がい者計画_生活場面「働く」-具体的な取組と目標

以上、お手元にございますでしょうか。不足等に後ほど気付かれた場合、また事務局までお知らせいただければと思います。

１点、資料２について修正がありましたので、事前にメールで送らせていただいたものを当日プリントアウトしてご持参いただいている方は、資料に修正をお願いします。今お配りしているものをご覧いただいている方については、修正は不要です。資料２のホチキスどめの資料でスライド番号９ページ、２カ所数字を修正しておりますので、本日お配りしております資料の方をご参照いただきますようお願いいたします。

本部会は、大阪府会議の公開に関する指針、及び、大阪府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で公開します。議事録につきましては、発言者のお名前を伏せた上で公開しますので、ご了承願います。

それでは、本日の議事に入らせていただきます。この後の議事進行につきましては、部会長によろしくお願いします。部会長、お願いいたします。

〇部会長　はい、よろしくお願いします。

それでは、２回目の会長という役割でありますけれども、進行等を行っていきたいと思いますので、皆さま最後までご協力いただきたいと思っております。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、「第７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」、二つ目が「就労選択支援事業について」、そして三つ目が「第６次大阪府障がい者計画策定について」ということになっております。本日の部会の進め方については、各議題、事務局から説明いただき、その後に各委員から、皆さまからご意見等を伺いたいと思っております。皆さまその形でよろしいでしょうか。
はい、ありがとうございます。それではまず、最初の議題（１）ですね。「第７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します。
〇事務局　障がい福祉室自立支援課です。私の方から資料１－１についてご説明させていただきたいと思います。
こちらがＰＤＣＡサイクル管理用シートということで、現在の計画表の目標、令和８年度までの目標ということで、設定いるものになっております。その数値目標に対して実績という形でお示しさせていただいております。順次要因等を含め、令和７年度における取組情報等を記載させていただいていますので、順を追って一緒にご覧いただければと思っております。
まず、令和８年度までの目標値ということで、それぞれ就労移行支援等を通じた一般就労移行者数の取組みの中で数字を示させていただいております。こちらの方が３，１４２人ということで、就労移行支援等の中には、こちらの下の方に書いております就労移行支援、就労継続支援Ａ型、就労継続支援Ｂ型等を含めた移行者数の中で、目標値を示させていただいております。
３，１４２人に対しまして、下の方の速報値というところなんですが、令和６年度のところで就労移行支援等を通じた一般就労移行者数というところでは３，７４４人というところの速報値としてなっております。
次のポイントなんですが、就労移行支援、いくつかありますが、就労移行支援を通じた一般就労移行者数、目標値が２，２０４人に対して、１，９１０人という状況です。
次が、就労継続支援Ａ型を通じた一般就労移行者数ですが、目標値が５６８人に対して令和６年度の実績といたしましては９６６人。
次が、就労継続支援Ｂ型を通じた一般就労移行者数、目標値が３４７人に対しまして令和６年は７４４人というところです。
上の方なんですが、就労移行支援事業所のうち、就労移行支援事業利用終了者に占める一般就労へ移行した者の割合が５割以上の事業所の割合。これは新しく書いている部分があるんですけれども、５割以上のところで令和６年度は実績が５３．９％、５割４分というところになってきております。これは、事業所の個別の支援力を図るというところで、この数値が出てきております。
めくっていただきまして、続きまして２ページ目、上の方なんですが、就労定着支援の利

用者数です。目標値が前のページになるんですが、１，７８１人の目標に対しまして、令和６年度は１，７４１名。

次が、就労定着支援事業の利用終了後の一定期間における就労定着率が７割以上となる就労定着支援事業所の割合というところで、目標の方が２割５分以上というところなんですが、令和６年度につきましては１４％、１割４分というところです。

次が、就労継続支援Ｂ型事業所における工賃の平均額というところなんですが、令和８年度の目標としましては、１９，０００円、令和６年度の実績としましては１９，６９６円というところになっております。分けて数字を見ますと、未達のところが就労移行支援を通じた一般就労移行者数という、２，２０４人に対して１，９１０人というところ。就労移行支援事業所のうち、就労移行支援事業利用終了者に占める一般就労へ移行した者の割合が５割以上の事業所の割合というところです。

最後、ポツの上の方に記載しております就労定着支援事業の事業終了後の一定期間における就労定着率が７割以上となる就労定着支援事業所の割合というところが未達というところで、割合が２割５分以上ないといけないということになっています。

２ページ目の下の方にその分析も含めて評価と改善というところで、二つに分けて記載させていただいております。改善と評価を併せてご覧いただきたいと思いますが、評価の方の一般就労への移行者数。今ご説明させていただいた数値が記載されているものになっています。

３ページ目の左側なんですが、今申し上げた数値に対しまして、その要因ということで、黒丸で示させていただいております。就労移行支援の一般就労者数がある程度達成されているというところを踏まえまして、その要因となるものが法定雇用率の上昇が、就労継続支援Ｂ型事業所の数の増加というところが考えられるという状況です。

また、引き続き記載させていただいていますが、精神障がい者の一般就労者は令和５年度比で３４３人増加、令和４年度比で７２２人増加しており、障がい種別と比較して増加数が顕著というところもございます。

次の②の方なんですが、下の方ですね。黒丸１の就労定着支援の利用者数の達成というところに関しまして、黒丸１のところなんですが、要因としましては就労定着支援事業所の少なさがこれまで指摘されてきたところなんですが、令和６年４月１日の時点から令和７年４月１日時点で、事業所数が１８４から１９９へ増加しているというところになっています。ここは、利用者数の増加というところが見込まれるというところが考えられます。

次の黒丸２に関しましてですが、令和６年度から新たな目標として設定されたものですが、就労定着率の低い事業所が多い要因としましては、新規事業所の開設、精神障がい者の一般就労人数の多さというところも考えられるというところになっております。これらに対しまして、令和７年度実績の取組みというところで、２ページ目から３ページ目にかけまして、改善という形でお示しさせていただいております。

２ページ目の下の方なんですが、改善の中で令和６年度は支援員に対しまして研修を実

施させていただいたという中で、３ページ目の右側に移りまして、その実績についての人数とか、開催日を示させていただいているものになっています。

３ページ目の右側の真ん中なんですが、黒丸のところ。今年度の事業になっていますが、令和７年度１０月から障がい者個人が就労先、働き方について、よりよい選択ができるよう、その選択を支援する新たな就労系障害福祉サービス、就労選択支援が始まります。福祉施設から一般就労への移行及び就労定着の促進において、就労選択支援の効果的な実施が求められることに関しまして、今年度就労選択支援にかかる取組みを行っていきますというところで、三つ理解を深めるための研修、モデル実施、モデル実施の報告というところで進めていっているところです。こちらにつきましては、また議題の（２）の方で説明させていただきたいと思っていますので、よろしくお願いいたします。

次の黒丸なんですが、就労定着率についてというところで、就労定着支援事業所の増加を図るというところで、他府県の目標達成状況とか好事例を踏まえて、定着支援事業所における支援力の向上に取り組む必要がある中で、近年増加している精神や発達障がい者の職場定着支援を図るというところで、サポートカードというものをつくっておりますので、そちらの普及等を図っていくというところで記載しております。

３ページ目の下の方にいきまして、③なんですが、就労継続支援Ｂ型事業所における工賃の平均額というところで、工賃平均額なんですけれども、速報値で令和６年度１９，６９６円ということで、目標額の１９，０００円に達しているということです。

真ん中、右側の方に記載させていただいていますが、令和６年度実績としましては目標を達成しておりますものの、令和５年度実績では全国最低水準に達するというところが至っていないという中で、今後さらなる取組みが必要かなというところです。

次のページをめくっていただきまして、左側の黒丸なんですけれども、令和６年度の報酬改定の算定方式が変更になったというところで、工賃額というのは上昇しておりますけれども、実績としては、全国平均が２３，０５３円ということに対しまして、１８，１７６円という中で、あまり振るってはいないかなというところにはなっています。

次の黒丸について申し上げますと、令和７年度の第１回の工賃向上計画推進に関する専門委員会というところで、工賃向上計画の中で、優先調達の計画を挙げさせていただくというところなんですが、庁内の優先調達というところでは、１０２％増加しているというところですが、今共同受注窓口のところではちょっと財政的に少なくはなってきているところです。

右側の方なんですが、今後の具体的な方策というところで、事業所の工賃向上計画の策定・実行支援の共同受注窓口の運営とかを含めまして、製品、こさえたんの事業向上というところでは、情報発信をしていたり、それぞれが向き合って取り組んでいっているようなところです。

令和７年度は具体的な取組みを下の方に記載させていただいておりますが、就労支援事業会計研修をＡ型とＢ型事業所を対象に実施させていただいております。また、就労継続支

援優良取組表彰というのを行っておりますけれども、こちらの方も工賃員会で意見を得た上で、要綱等を改正して、より取り組んでいらっしゃる事業所さんが表彰されるような形で進めていきたいと思います。

他になりますと、商工労働部と連携して、共同受注窓口の周知、また、今年度、もうすでに開かれております大阪・関西万博においては、9月１４日にこさえたんの展示・販売を行う予定となっております。

福祉部のＰＤＣＡサイクルシートの説明は以上でございます。

〇事務局　失礼します。就業促進課です。私の方からＰＤＣＡサイクル管理用シート（商工労働部）につきまして、ご説明をさせていただきます。

障がい者の雇用促進についてということでございます。まず初めに、目標と実績でございます。上段の表をご覧ください。府内民間企業の実雇用率と雇用数については、大阪労働局との共通目標となっておりまして、令和９年６月に実雇用率を２．７％、雇用数を６８，０００人としております。令和６年度実績につきましては、厚生労働省の公表資料によると、府内民間企業の実雇用率が２．４４％、雇用数が６２，０３８人となっております。

その下の表をご覧ください。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就職率でございます。令和６年度の目標は、８０％以上としており、それに対しての実績は８８．２％となっております。

その下の表をご覧ください。民間教育訓練機関を活用した職業訓練における就職率でございます。昨年度の目標は、国が目標としている就職率の５５％としており、令和６年度の実績は５２．０％となっております。

次に、資料下段の主な該当資料の一覧をご覧ください。ハートフル条例を柱とする企業への働きか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センターによる誘導・支援により、令和６年度は６００人の見込みに対して、実績は８５８人でございました。そのうち、精神・発達障がい者は全体の約４１％に当たる３５０人でございます。

その下の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、７０人の見込みに対して、実績は７５人でございます。

さらに、その下の大阪障害者職業能力開発校等における訓練受講者につきましては、令和６年度は３０８人の見込みに対しまして、実績は２５６人でございます。

さらに、その下の障がい者の多様なニーズに対応した委託訓練受講者につきましては、令和６年度は１８８人の見込みに対し、１１５人となっております。令和７年度、令和８年度も１８８人の受講者を見込んでおります。

続きまして、裏面をご覧ください。令和６年度の実績を踏まえまして、評価及び改善をご説明させていただきます。まず、評価からご説明をさせていただきます。先ほど申しましたとおり、大阪における令和６年の民間企業の実雇用率は、前年比０．０９ポイント増加し、２．４４％と過去最高を更新しました。また、雇用数は前年度比６．４％増加し、６２，０３８人と、２１年連続で増加、令和９年の目標に向け、確実に前進しております。これは、

昨年に引き続き２．５％への法定雇用率の引き上げや、令和８年７月に２．７％にさらに引き上げられることを見据えた多くの企業さまの自主的な取組みや、府からのハートフル条例に基づいた障がい者雇用の誘導・支援や、各種セミナーの実施、職場実習受入れのコーディネートなど、地道な企業への取組みの結果と評価しております。

続きまして、大阪障害者職業能力開発校と当校の特別委託施設、府立高等職業技術専門校の訓練生に対する就職サポートとして、企業実習や面接練習等に加え、個別面談で就労への不安解消を図るなどの取組みを行ったことにより、令和６年度の就職率は８８．２％と目標を達成いたしました。民間教育訓練機関を活用した委託訓練につきましては、障がい者のニーズが高い訓練学部の設定や、訓練実習受入企業の開拓など、継続して取り組んだことにより、受講者数は増加したものの、令和６年度中に国が障がい者の多様なニーズに対応した委託訓練事業実施要領の改正を行いまして、就職率にかかる算定方法の変更がなされたため、就職率は５２．０％となり、目標を達成できませんでした。なお、就職率の算定については、訓練終了後３カ月以内の就職者と位置付けたことにより、就職はしているものの、訓練終了時期と企業の採用時期との期間によるかい離が生じたため、就職率に算定できなかったケースによるものが主な要因であると評価しております。

改善につきましては、右のご提案をご覧ください。繰り返しになりますが、障がい者法定雇用率が、すでに令和６年４月に２．３％から２．５％に引き上げられ、加えて除外率がこの令和７年４月から１０ポイント引き下げられました。さらに、雇用率については、令和８年７月には、２．７％になることが決定しております。

令和６年度の評価でも申し上げましたとおり、大阪府における障がい者雇用は確実に前進しており、府としては令和７年度も引き続き地道に粘り強くハートフル条例対象企業への誘導・支援を行うとともに、セミナーや職業訓練施設の見学会の実施、職場実習のコーディネートや、職業紹介などの他、専門家派遣など個々の事業主の状況に応じたきめ細やかな支援を行ってまいります。

また、精神・発達障がい者等理解促進、職場定着支援事業の取組みとして、座学と職場体験をセットにした職場体験研修を行うとともに、職場体験マッチング会を実施いたします。

新たな取組みとしては、事例集を作成いたします。障がい者雇用率制度において、今まで、常用雇用労働者の定義は週所定労働時間が２０時間以上であったところですが、前回の法改正の際、特定短時間労働者というカテゴリーとして、労働時間が１０時間以上、２０時間未満の重度身体、重度知的及び精神障がい者が算定に加わりました。また、働く意欲があっても、通勤等の困難性や、障がい特性により、長時間勤務が困難なため、就業できなかった精神障がい者等の新たな雇用創出や、中小企業において切り出しできる仕事量の少なさ、職場の環境改善の制限等への対応として、多様な働き方である特定短時間労働及び在宅ワーク等をすでに導入している先進的な事業主を取材させていただき、事例集を作成いたします。冊子での発行や、ホームページで周知し、中小企業への初めての障がい者雇用を促進してまいります。

次に、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ご説明いたします。就職サポートとして、昨年度に引き続き、訓練生に対し、企業実習や面接練習等に加え、個別面談を実施することにより、就労への不安を解消するとともに、自身が就職に向けて取り組むべき内容や、必要なスキルを確認し、より積極的に就職活動に取り組めるように支援を行います。

民間教育訓練機関を活用した職業訓練につきましては、受講者確保のため、府内各市の障がい者手帳所管課、労働担当部署に広報誌への事業掲載や、ホームページの掲載、チラシ配架、相談者等への事業案内などの周知依頼や、指定された障害福祉サービス事業者を対象にサービス管理責任者を養成するサービス管理責任者研修の基礎研修、実践研修、更新研修においてチラシを配架するなど、事業周知に努めております。

さらに、昨年度に引き続き、受託事業者等との意見交換などを通じまして、障がい者の受講ニーズが高い訓練科目の設定や、効果的な広報活動に加えまして、受講ニーズが高い訓練科目の定員増による受講者確保を行うとともに、企業実習を組み入れた実戦的な職業訓練を積極的に行うことにより、就職率向上を図ってまいります。

商工労働部からは以上でございます。

○事務局　続きまして、教育庁支援教育課の説明をします。資料１－３、ＰＤＣＡサイクル管理用シート（教育庁）をご覧ください。

まず、目標値についてです。教育庁では、令和５年４月に第２次大阪府教育振興基本計画前期事業計画を策定いたしました。令和９年度末へ向けての具体的な目標として、府立支援学校高等部卒業生のうち、就職希望者の就職率を１００％にする、府立支援学校中学部における職場体験実習等の実施率を１００％にするとしています。以下就職希望者就職率１００％、職場体験実施率１００％と言います。

続いて、実績の推移をご覧ください。就職希望者就職率については、目標策定時には９４．８％でしたが、令和６年度の府立支援学校高等部卒業生の就職希望者就職率は９６．７％と１．９％増加しています。裏面、評価の部分にも記載しておりますが、引き続き多様な進路選択における生徒本人・保護者のニーズの変化について、各地域ブロックにおける福祉等の機関との連携による職場体験実習先の開拓や、職業に関する授業をはじめとした教育課程を充実させることに取り組み、就職希望者就職率１００％を目指してまいります。

一方で、府立支援学校高等部３年生で、卒業後に就職を希望する者の割合は、３０％に満たない状況があります。就職を希望する者を増やしていくこと、就職に対するニーズのさらなる掘り起こしが必要と考えています。このことから、二つ目の目標値にも関わる中学部における職場体験実習等の実施など、より早期からのキャリア教育、職業教育等にかかる取組みにより、働く意義について実感し、生徒の就労意欲を醸成していきたいと考えています。

府立支援学校中学部における職場体験実習等の実施率の目標値をご覧ください。実施率については、目標策定時は４８．７％、令和６年度は５５．０％と、６．３ポイント増加しました。２０社の企業さまが、支援学校２２校の生徒総勢１０５名を受け入れてくださって

おります。本実習実施に当たっては、実習を通じて生徒たちの気持ちにどのような変化があったかを確認するため、実施前後にアンケートを実施いたしました。アンケートの回答において、働くイメージについては、実習前は８割以上の生徒たちが、どちらかといえば不安を感じておりましたが、実習後は仕事は難しかったがやりがいがある、や、働く不安が少なくなった、など、逆に８割以上の生徒が働くイメージが良い方向に変わっていることが分かりました。また、実習には保護者も付き添われましたが、保護者さまのアンケートからは、障がい者雇用の現場を実際に見ることができ、子どもの将来について不安が和らいだことや、就労は難しいと考えていたが、今後の成長次第では、就労できる可能性があると考えるようになったなど、子どもが将来どんな仕事をどんな雰囲気の中でするのかイメージを持っていただけたと思います。今の内容は資料にはございません。

このように、本実習は、生徒にとって働く意義を実感し、就労意欲の醸成の一助となるとともに、保護者にとってもとても子どもの可能性を感じることができる場となっております。引き続き学校のニーズを踏まえながら、関係企業と連携し、職場体験実習受入企業の充実を図り、職場体験実施率１００％を目指してまいります。

主な活動指標の一覧は、後ほどご覧いただき、裏面をご覧ください。評価の欄については、先ほどご説明させていただいたとおりです。改善欄の就労支援アドバイザー派遣事業についてご説明いたします。一番右の欄の一番上の部分です。本事業は、障がい者雇用や、育成を担当している企業、職員等を就労支援アドバイザーとして任命し、府立支援学校全体へ派遣する事業です。令和６年度から開始いたしました。

各校は、派遣されたアドバイザーと課題等の共有を行い、現在の取組みの充実や、課題の改善等に取り組みます。具体的な例として、生徒向けの出前授業や、教員への研修、保護者向けの進路学習会などを実施しています。生徒の働く意欲の醸成、教員の就労支援にかかる専門性のより一層の向上、障がい者雇用に関する保護者への理解啓発などを図っております。

実際に派遣されたアドバイザーからは、各校の就労支援に関する取組みについて、教職員の就労支援力について、校内によって大きな差があるため、継続して研修等の機会を設け、学校全体のボトムアップを図ることが望ましいなどの意見もあります。課題解決に向け、引き続き本事業を推進してまいります。

改善欄の二つ目、三つ目については後ほどご覧ください。資料の説明は以上となります。引き続き支援学校等における就労支援の充実に努めてまいります。

〇部会長　はい、それでは議題（１）の「第７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」、商工労働部、そして教育庁の方から説明がありました。参考資料、それに付随する資料等も含めて、何か委員の皆さまからご質問・ご意見等がございましたら、言っていただければと思います。お願いします。

〇委員　資料１－２の商工労働部の改善のところで、「障害者雇用率算定に加わった「特定短時間労働」や多様な働き方の一つである「在宅ワーク等」を導入している先進的な事例を

収集して」という言葉があるんですが、これは具体的にどんな事例が先進的なのかという点が、イメージがつかなくて。就労人数調査の資料２で、Ｂ型で在宅利用割合が５０％以上の事業者が増えているという報告があるのだと思いますが、安易に在宅ワーク＝先進的という誤解を与えないようにしてほしいです。本人が通勤できないという事情があって、合理的配慮としての在宅ワークであれば、問題ないのですが、うわさに聞くところでは、本人が在宅を望むとか配慮とかではなくて、運営者側が管理が楽だとかという理由で、本人へ在宅を勧めて運用しているというケースがあると聞いたもんですので。雇用率の算定というときに在宅ワークを含めるということは良いことやと思うんですが、どういったものを先進的だとか、素晴らしいものだというふうに捉えられているのか、そこの認識をちょっとお聞きしたいなというのが１つ目です。

　もう一つは福祉部の資料です。目標が前倒しで達成されて、すでに目標でないような状態とどう向き合うのか。障がい者の方が多く就職されているというのはすごく良いことではあると思いますが、令和６年度の目標をみると、達成できていないのは、就労移行支援事業所からの就職者数と定着支援事業に限られる。その背景には発達障がい者と精神障がい者の利用が増えたなど、いろいろあるとは思いますが、これから策定しようとしている第６次大阪府障がい者計画策定時にも、想定できないことがいっぱい出てくると思います。そのときに、何て言えばいいんでしょうかね、時代に即したリアルな目標設定をするための工夫というか問題、課題認識みたいなものを福祉部でどのように考えているのかあれば、教えていただけませんか。ちょっと無茶な質問やというのは理解しているんですが、もしよろしければ教えてください。

〇部会長　はい。一つ目が在宅ワークの話ですよね。一つは商工労働部の方にお聞きしたいということで、もう一つは福祉部の就労の話のことですかね。在宅はええこっちゃけど、それは本当に本人の意思、決定かどうなのかという話ですよね。

〇事務局　商工労働部の就業促進課です。よろしくお願いします。まず、特定短時間労働というのは、雇用率制度の中で、令和４年１２月に法改正されたときに、まずその前には国の審議会で議論されて、ＪＥＥＤ、高齢・障害・求職者雇用支援機構さん、研究機関みたいなところですが、いろいろ調査をされて、いわゆるフルタイム、３０時間以上あるいは、２０時間以上でもちょっとしんどいという人ですが、短時間やったら働けるよという方が意外と、意外というのはちょっと失礼ですが、結構多いと。そこに手を差し伸べるために制度を改正しましょうというのが特定短時間労働。報告書とかを読んでいただいたら、ホームページとかもあるので、読んでいただいたらと思いますが、主に精神障がい者の方なので、短時間でも、ちょっとでも働きたいという方がおられるというところに制度をつくりましょうということなので。特定短時間については、短時間労働自体で働いている、もうすでにやられているところの事例を集めるというのがまず一つの目的。新しい制度なので。飲食店とか、そういう隙間、いわゆる開店オープン前とか、オープン後とか、そういうところで短くて仕事を切り出しされているところがあるとお聞きしておりますので、これを委託事業でＥＳ

ネットワークさんにお願いしているので、そこら辺を開拓していただいて、その事例を見て、こういう形の雇用もあるんですよと周知したいという思いが一つ。

あと、在宅の方なんですが、ここにも書かれていますように、いわゆるどっちかというと重度の方とか、精神障がいの方で、内部障がいの方とか。ほんまは働きたいけど通勤がちょっと困難だということで、在宅労働やったらいけますよという事例を集めていきたい。新しく雇用、今まで働けなかった人の就職機会を広げたいという思いになりますので。

おっしゃっているのは、どっちかというと一般企業ではなくて、就労移行とかでということでですかね。

○委員　多様な働き方を認める法改正とかルール改正がされるのはいいことですが、雇用の質を上げるとか、そういったところをちゃんと見られる仕組みがない中で、雇用率ビジネスなどとどうやって対峙（たいじ）していけるのかという点を気にしています。在宅ワークを推進するというので、どんどんやっていくと、障がい者の方の働き方を考えるのではなくて、雇う側からして、工夫せんと雇えるなとかという安易な障がい者雇用が広がるんちゃうやろうかという心配を勝手にしているんですね。そこの手立てがまだあまり見つかっていない中で、在宅ワーク、こんな先進的ですよと企業さん向けにやってしまうと、何か雇用に対する意識が狂わされへんやろうかという一抹の不安があるという。そういう、愚痴みたいなもんです。

○委員　できれば、こんな在宅ワークはあんまり望ましくないねという事例も、一番参考になるのは失敗している事例なんですよ。うまくいっている事例というのはあまり参考にはならなくて。それはＡ社とかＢ社で出されへんのやったら、これは在宅ワークの悪用じゃないかみたいな、ちょっとそんなんも出すぐらいでないと。

○事務局　そこまでいくとちょっとあれなんですが、合理的配慮をこういうふうにしてくださいねというのは、ちょっと工夫を考えたいと思いますので。

○委員　はい、すみません。お願いします。

○事務局　はい。

○部会長　はい。先進的な取組みとしては推奨していただく。そういうリスクがあるというのを取り上げる側もちゃんと分かった上でやっているかという、そういったメッセージが含まれる。悪用している例かどうか分からない。そういうリスクが含まれるんだということを同時にしっかり伝えられるような提示の仕方を考えられたらいいだろうなというふうには。今から、就Ｂの話もそうかと思うんですが、その可能性が十分あるということですので、言っていただければと思います。じゃあ福祉部の方から。

○事務局　自立支援課です。目標の状況についてというところで、お話しいただいたかなと思うんですが、現在の目標というのは、令和３年度の計画策定の際に立てられたものでして、一定その国の指針に基づいて、令和３年度の実績の１．２８倍から１．３０倍、１．３１倍のところの基準がありまして、それに基づいて立てられた目標になっております。おっしゃっていただきましたように、大阪府の状況としましては、もうすでに達成しているものもあ

りますし、達成しているものについて、どうなのかというところになるんですが、また後の方の議題でも第６次大阪府障がい者計画策定というところがございますので、次年度の計画に向けまして、状況も見ていただいたように、大きく変わって、報酬の算定とか、変ってきてます。先ほど在宅のお話もありましたように、事態が変わってきているというところもありますので、その大阪府の独自の状況とかも踏まえまして、次年度に近い数字に計画策定の際に、そういった内容を盛り込んでいって、大阪独自の設定にというところをできたらなとは思っております。以上です。
○部会長　はい。状況の変化も踏まえた上での目標設定を考えていただきたいということだと思います。
○委員　大丈夫です。
○部会長　はい、それでは、他の委員の皆さんから何か質問がありましたら。
○委員　すみません、ちょっと質問なのですが、教育庁さんのお話をお聞きしていまして、就職希望者の就職率が９６．７％ということだったんですが、そういう進路面談をされたときに、例えばもっと学びたいとか、進学したいというような思いを持たれている障がいのある方というのは、どれくらいおられるのかなと思います。そして、私が思うには、中等部、高等部があるので、単純に大学部というものをつくることはできないのかなと思ったのですが、そういう希望をされる方の割合はどのぐらいなのか教えていただけたらと思います。
○部会長　はい、教育庁の方、よろしいでしょうか。進学ですね、前回もちょっと委員会で言ったと思うんですが、非常に重要なテーマだと思います。はい、どれぐらい進学するでしょうか。
○事務局　支援学校もいろいろ障がいの種別がそれぞれございますので、一概に人の割合は障がい種別それぞれによって異なります。視覚支援学校であったり聴覚支援学校であったりというところで、いわゆる高等学校であったり中学校に準ずる教育を学んでいる子どもたちもいますので、そういう子どもたちと本当に毎日医療的ケアを受けながら、日々の生活を一生懸命、生きていくことを一生懸命学んでいる子どもたちとの幅が広いという中で、具体的に言うと、なべてお話というのは難しいかなと思います。ただ、その中でも実際に希望されて進学される方もいらっしゃるのではありますが、そんなに多くはないです。１％未満というふうに聞いております。
　もう一つご質問が。大学部とかというお話ですね。
　なかなか教育課程上のところで、今文科省の中で定められている中で、大学部というのは難しいところではあるんですけれども、今実際に大学においては、合理的配慮等も進んできていますので、結構大学の方でしっかりと障がいのある子どもたちを受け入れるという体制が整ってきていますので、だんだんと進んでいるというところがあります。
　あともう一つは、視覚支援学校、聴覚支援学校においては専攻科というものがございまして、高等部卒業後の学びを深めていくというような専門学科というのは設置している状況です。

〇委員　ありがとうございます。一つお聞きしたいんですが、知的障がいの方に関してはいかがですか。
〇事務局　知的障がいの方の大学等の進学ということですかね。高等部の生徒でよろしいですか。
〇委員　結構です。
〇事務局　知的障がいの高等部の生徒の進学というところで、まったくないわけではないんですけれども、本当に全部の支援学校で数人というところにはなってくるかなと思っています。ただ、門戸はだんだんと広がってはきているというところは、先ほどお話ししたとおりです。
〇委員　ありがとうございました。
〇部会長　おそらく前回も、この委員会に出ていたら、委員の方から出ていたと思いますけれども、進学したいという可能性があるんじゃないか。それを少ないからといって枠をつくらないというか、前提を持たない捉え方をすると、逆に社会側がそのリアリティーをつくって、障がいのある人が進む道を阻んでしまうという、そういう可能性もあるんじゃないかという意識もわれわれは持たないといけないなと思います。支援学校から進学ということも常に頭に置きながらその可能性もサポートするし、ノーマライゼーションの意味合いで広げていくみたいなところもあると思うんですが、その点を頭に置き、進めていければいいなと思います。
　それでは他の委員の皆さま。お願いします。
〇委員　先ほども出ていましたが、商工労働部のところの特定短時間労働のところですね。多様な働き方の一つである在宅ワークなどと書いていて、これは精神の方は就職率が低いからということで出てきたものでもあると思うんですね。うちは精神の人たちの支援を中心にやっているんですが、働く意欲は強くても、３０時間以上働くのは、やっぱりちょっとしんどい。もしくは１０時間ぐらい、短時間であったら、持続症状があったり、特性で体調の波があっても、何とかコントロールして働けるんじゃないかと思う人たちがたくさん来ているんですね。
　在宅ワークのところに絞ってしまうと、どうしてもＩＴのスキルが高いとか、在宅でできる仕事をイメージしてしまうんです。なので、さっき飲食店で切り出しができるような事例もあるとおっしゃっていたので、ぜひ企業でその短時間の労働をしている人たちの声が届くような、そういうものも少し充てていただきたいなと思います。
　３０時間以上働かないと駄目だと求人票に出ていたりすると、やっぱりそこでふるいに掛けられている気持ちになるとおっしゃる方がたくさんいらっしゃるので、そこをリアルというか、紹介いただけたらいいなと思いました。
　あと、学校さんのところのさっきの話で、職場実習に行かれた後に、実習に行く前に生徒さんが不安だったのが、実際そうじゃなくて、不安が軽減して働くイメージがよくなったという声であったり、ご家族が同じように将来の可能性を持てるようになったみたいな声が

上がっていたというのが、すごく職場実習の可能性を感じます。
　就労支援になっていって、やはり企業で自分のことを知らない、もしくは障がいのことを分からない人たちと一緒に働くという経験が、きっとそうさせるんだろうなというところを感じていますので、ぜひ。すみません、感想になりますが、この取組みを強化していただけたらなと思いました。ありがとうございます。
○部会長　はい、商工労働部の方から何かありますか。あればでいいですけど。
○事務局　一応事例集は基本的に在宅をだいたい５社で、特例短時間労働の好事例を５社ずつぐらい。もうちょっと事例集を多く想定していまして、特定短時間で、ＩＴで在宅というのは想定はしていないので、そこら辺で事例を集められたらなと思っております。よろしくお願いいたします。
○部会長　こっちの方からは、実習の今後の取組みでということで。特に。
○事務局　貴重なご意見をありがとうございます。おっしゃっていただいたとおり、実習はすごく大事だなと思っていまして、子どもたちや保護者の側からすれば、体験してみて、やれる、分かってくることというのもありますし、逆にできたというような自己肯定感につながる部分もたくさんあったりもします。ですので、実習を通じてしっかりと。申しましたとおり、その中で就労に向けての意欲であったり、意識というようなものも高まっていればと思っています。ありがとうございます。
○部会長　委員よろしいでしょうか。
○委員　はい、ありがとうございます。
○部会長　何か委員の方から。
○委員　すみません、あまり時間をかけたくないんですが、ちょっと気になって。三つあります。二つは質問です。福祉部の４ページ目の就労支援、今年度、来年度といくんですが、就労支援と事業会計研修というのがＡ型Ｂ型事業所が対象になると。これ、狙いはどこにあるのかをちょっと教えてほしいというのが一つ。
　あと、二つ目は、教育庁の者にお尋ねしたいんですが、先ほど来実習の有効性について、委員の方々の声が上がったと思うんですが、学校現場ですでに就職した卒業生さんが在校生にお話をされたり、一定継続して就労されている卒業生の方がこういう立場として、お互いに日ごろの状況とかを交流するような取組みをされているかどうか。先に回答をいただいた上で三つ目を。
○部会長　それでは、一つ目、福祉部の方から事業会計研修の狙いということでお願いします。
○事務局　自立支援課です。ご質問頂きました、就労会計研修ですが、事業所さんがやはりなかなか苦しい経営を強いられている企業さんも多いという中で、一方で会計の制度自体があまりはっきり理解されて、きちんと整えられているところが多くないというところもお伺いしています。例えば、報酬からもらった給付金を含めて、報酬をいただいた費用を工賃の方に入れているとか、それがごちゃごちゃになった会計になっていたりして、その経営

自体がどっちのきちんとした会計で行っていけているかというところが理解されていない事業所さんも多いかなと。このお金はこっちで、報酬のお金は報酬の、法人経営の方で使っている。

例えば、B型ですと、自分のところで販売をして、生産活動をした分で、利益を得た分で工賃を出すと。そういうクリアにしていただかないといけないところを書いた上で、事業展開を図っていっていただかないと、今後また国の方との報酬改定とかそんな制度の変更が考えられますので、そこをきっちり運営していただいた上で進んでいってほしいというところで、今研修を受けていただいているところです。

○部会長　それでは、教育庁の方から卒業生に関して在校生との関わり、卒業生同士の交流みたいなものの取組みを。

○事務局　多くの学校で卒業生の話を聞くというような機会を進路とか、卒業後に向けたというような取組みの中で、卒業生からの話を聞く会を持っている学校というのはかなり多くございまして、やっぱり子どもたちが身近な先輩の話を聞くということが一番実感のあるお話を聞いているというところで、すごく卒業後の自分の姿であったりとか、どういうふうに進んでいったらいいのだろうという、そのイメージを持ちやすいというところで、学校としてもとても大事な取組みとしてやっている学校が多いと聞いています。

それから、卒業生同士の関わりというところで、こちらも卒業してからお互いにいろいろな面談や話し合ったり、交流を深めたりってすごく大事な機会ですので、学校に応じて本当に定期的に行われていたり、あるいは少なくとも、年に１回の同窓会等で話をする機会を設けたりとかということで、それぞれの学校で取り組んでいます。とても大事な、こちらも大事にしている取組みです。ありがとうございます。

○委員　私は今大阪市と大阪府の福祉サービス、ピアサポート加算という養成研修のリーダーをさせられているところで、とてもピアサポートというのは、障がい者にとっては欠くことのできない分類になっているかなと思います。よろしくお願いしたいと思います。

三つ目のことなんですが。実際の事業名を出すと、議事録上よくないのかと思いますが、今年の４月に私どもが日常活動をしている大正区自立支援協議会の相談支援部会に、B型さんが営業に来はりました。どんなB型の事業内容やと言うと、先ほど来出ている短期間で、グループをつくって、近隣のコンビニエンスストアの対人サービスではないもの。棚卸であるとか、商品整理であるとか、そういったことを、これもまた短期間で近隣のファミマとかに行っていると言ってはるんですが。グループで何軒か回っていく。

それに労働整備として、B型さんとしては、工賃の基になる収入を得ているというと、聞いてるね。

私はそのとき、すごいことを考え出すなと思って、そのB型の運営会社はどこか聞いたんです。某チェーン店の大きな飲食のところがやってられました。そのときは、B型の事業内容はプロトタイプでやり始めたと思います。

それから実際に業態を拡大していくのか、他はまだ分からないとは言われていたんです

が、Ｂ型の方で勉強しながら、地域の労働力を担おうとしているところで、私としてはそれをどう受け止めていいか分からないんです、いまだに。

というのは、普通の労働の中身として仕事をやっていて、グループであっても、賃金は当然最賃をクリアするだけの額はもらって当然だと思うんです。それをＢ型という仕組みを通すことによって、賃金を工賃に変えて、抑制しながら正規の労働力の中に踏み込んでいく労働システム。

これは当然、人材派遣の仕事としては、すごいアイデアだと思うんです。アイデア的には。ただ、障がい者が使うサービス、副産物の枠組みとして、そういった業態で展開していっていいのだろうか。

先ほど精神の方で短時間労働で何とかお金を得ていくということの必要性というのも出たと思うんですが、こういった世の中の労働力不足を補う形でのＢ型の業態事業が皆さんの中でどう思われるかというのをちょっとお考えいただきたいなと思います。私は実際、自分が障がい者として、やっぱり仕事をした上で、普通の労働形態なわけですよね。直近年数、棚卸なんて言ったら。それは最賃が利かない。工賃だけで働かされているのは何かおかしいなと。それこそ障がい者の、何ていうか、福祉サービスのつまみ食いをして、商品として企業に持っていこうとしている。

そこら辺を大阪府としてどう考えるかというのは、当然求めませんが、実際問題現場でね、福祉サービスの現場でこういう業態が。Ｂ型のよくないところがどんどん増えていっているんですが、ある意味正当な商品化の中で、Ｂ型利用がなされていっているという問題というのは、ちょっと考えておいた方がいいのかな。ただ、それをどう改めていくのかとか、どう問題としていくのかというのは、国のというのを含めての対応にはなっていくんだろうと思うんですが、現場で働く障がい者としては、やっぱり首をかしげたくなるような状況が出てきているんだなというのを報告させていただきました。

○部会長　はい、回答は求めないということで。そもそもＢ型で障がい者が働いていて、その働きに、「そもそも、Ｂ型で最賃を払わないでいいのか」みたいな話もあると思います。ただ、それはさておき、Ｂ型の労働が、明らかに安い労働力として顕著に使われているような例なんかでは、「Ｂ型を間違った使い方をしている。」という可能性も今後出てくることがあるというのが、委員のご指摘だと思います。またその点もよろしくお願いいたします。

続いて、他にご意見はよろしいでしょうか。はい、非常に貴重なご意見をいただきありがとうございます。

それでは、他にご意見がないようでしたら議題（２）「就労選択支援事業について」というところに移りたいと思います。事務局から説明をお願いいたします。

○事務局　自立支援課よりご説明させていただきます。議題（２）ということで、「就労選択支援事業について」という中で、資料３をご覧ください。

資料３で、令和７年度就労移行等連携調整事業についてということで、概要をお示しさせていただいております。標題の方は就労移行等連携調整事業というところで、記載させてい

ただいております。こちらの方は就労移行につながるような事業を毎年度実施しているという中での事業名として書いております。

昨年度は、支援力の向上というところで、実務経験者が支援者の方に対して研修を実施した事業となっております。

今年度につきましては、先ほどちらっとお話しさせていただいたところなんですが、就労選択支援事業のモデル実施をメインとして、１０月から始まる事業について、課題を捉えながら府域でなるべく有効に活用できるようにという中で、進めていくというところで考えております。

参考資料の２になるんですが、そちらの方と併せてご覧いただけましたらと思います。参考資料の２で、新たに創設される就労選択支援の円滑な実施ということで、就労選択支援の概要版が、示されているものになります。

就労選択支援の概要といたしましては、障がい者本人が就労先・働き方について、よりよい選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する取組みです。

対象者としては、就労移行支援または就労継続支援を利用する意向を有する者及び、現に就労移行支援または就労継続支援を利用する者です。支給決定期間としては、原則１カ月となっております。

基本プロセスなんですが、下の方に図表が示されておりますけれども、就労選択支援事業所というところが認定されまして、障がい者本人と一緒になりまして、取組み、アセスメント、そして多機関連携によるケース会議となります。その中で、またアセスメントシートを作成していきます。

最後、事業者と連携して、結果を本人にフィードバックして、本人と一緒に働き方などを考え、必要に応じて事業者等との連絡調整を実施する。具体的には計画相談支援事業所に勘案してもらうというようになっております。

資料３に戻っていただきまして、実施内容なんですが、一つが就労選択支援の機会を深めるための研修というところで、７月から研修動画を配信させていただいております。この制度の創設に関わっていただきました加島友愛会の酒井大介氏にお願いいたしまして、制度の解説とか、実施の流れ、アセスメントツールの活用とか、機関連携によるケース会議、実施に当たってのポイントや、制度がスタートするまでに検討すべきことというところで、実際に利用者さんがどういう形で行っているかというところで動画を配信させていただいております。

前回の申し込み件数といたしましては、この８月６日時点で９００件近いようなところで、皆さんご関心をお持ちの方もたくさんいてくださっているかなと思っております。

資料右側の方の２番なんですが、就労選択支援のモデル実施ということで、７月から１２月の予定で、作業場面などを活用しまして、アセスメントとか、多機関連携によるケース会議を実際に開催して、支援を行う場合のノウハウや課題を分析して、実践するにあたっての

モデルとしていきます。

実施の予定のケースといたしましては、表の中に記載させていただいております１から７のケースを予定しているところです。支援学校の方であったりとか、大学生の方であったりとか、ひきこもりの方であったりとかをモデルにさせていただいて、実際のアセスメントを行っていく流れとなっております。

このモデル事業を踏まえまして、その地域における連携体制の構築にかかる知見とか、モデルケース、そこで得られた効果とか課題を講義形式で関係者から報告していただくというところになっております。

この報告を踏まえまして、今後展開を図っていきたいなという事業所等に課題とかを踏まえた上で、事業を進めていけたらいいかなというところで、今年度の取組にしております。

次のページの資料４－１と４－２なんですが、就労選択支援にかかる大阪府内の状況ということで、お示しさせていただいております。事業所と市町村が、どれだけ選択支援事業に取り組もうとされているかを把握されているかというアンケートをさせていただいたものになります。

最初のアンケートの回答なんですが、市町村において把握している就労選択支援にかかる地域ネットワークの有無というところなんですが、回答といたしましては、ほとんどネットワークがないというような感じで市町村さんの方ではカウントしているという状況になっております。こちらの方ですが、就労選択支援の実施といたしまして、アセスメントを行った後、多機関連携によるケース会議を必ず行うことになっておりますので、そういったことも必要になってくることがアンケートさせていただいているというところになります。

２番の方に、ネットワークの例ということで示させていただいているので、またご覧いただいたらと思います。

３番の棒グラフなんですが、令和７年度中に就労選択支援を希望する事業所数別の市町村数というところで、一通り希望する事業所さん、縦軸に市町村数ということで、希望していない事業所は２０市町村です。希望している事業所が一つあるところは６市町村ですとなっております。

４番が課題というところで、市町村からの回答なんですが、指定要件を満たす事業所さんは少ないんじゃないかとか、支援学校からの事業所・多機関連携会議出席のための送迎がどうなるんだろうか。そういったことで、いろいろと課題として考えられていらっしゃるところもあるというところです。

次が資料の４－２になるんですけれども、令和７年度中に就労継続支援事業の指定を希望する事業所数一覧ということで、市町村別に事業所に対して、指定要件を満たしているかどうかというのは除きまして、就労選択支援の指定を希望しているかどうかというのを聞いたアンケートになっております。事業所が多い大阪市はもちろん数が多いんですが、傾向といたしましては企業さんが希望されているところが多いのかなという状況になっております。

就労選択支援事業の今年度の取組みというところで、ご説明としては以上になります。

先ほどちょっと、就労人数調査の調査結果等というところで、資料２を付けさせていただいているんですが、そちらの方に大阪府で集計させていただいているのをそれぞれのテーマでまとめているものになりますので、せっかくですので皆さん一緒に簡単にだけ見させていただければと思います。

調査としましては、事業所ですね、令和７年４月１日時点で事業所数の３，０８８に対しまして、回答が２，５７７得られたものを集計したものになっています。

めくっていただきまして、１から福祉施設から一般就労の移行状況というところで、その推移です。令和６年度実績が３，７４４というところで、令和２年度から順に上がってきています。

次の下の方が、一般就労者数の推移を障がい種別別に表したものになっておりまして、精神障がい者の方が一気に増えているかなと思うところです。

ちょっと足早になりますが、次のページの上の方ですね、一般就労者数の推移について、事業種別に示させていただいているものになります。Ａ型・Ｂ型からの就労者数が増えています。

下の方が、福祉施設からの一般就労者の６カ月以上の職場定着率というところで、下の表が就労支援事業所の定着率をお示ししているものになります。

次のページになるんですが、一般就労実績のない就労移行支援事業所数の推移を示させていただいております。下の方が、実績を示させていただいたものをグラフで推移を表わしていただいたものになります。ちょっと飛ばす形にはなるんですけれども、もう１枚めくっていただきまして、１１、１２ページの番号が打たれている中にもありますけれども、就労系サービスの利用者数の推移ということで、人数は利用者の人数を示させていただいているんですが、Ｂ型が大幅に増えている状況です。

その下が、全国との比較です。

続いて飛びまして１８ページにおいて、就労系サービスの事業所数の推移というところになりますけれども、就労系サービスのそれぞれの推移を示させていただいているものになります。Ｂ型の方が大幅に増えており、定着が微増になっているということになります。

めくっていただきまして、次の２０ページのところなんですが、就労継続支援Ｂ型事業所における在宅利用実施事業所数というところで、令和２年から令和６年の推移を示させていただいているものになります。濃い部分は回答事業所数、その真ん中がそのうちの在宅利用実施をしている事業所数という中で、一番右端になっている薄くなっているものが、在宅利用実施事業所のうち、在宅利用者の割合が５０％以上の事業所というもので、数字を示させていただいております。令和２年を見ますと、在宅事業の利用者の割合自身も低いんですが、令和６年になりますと、在宅の利用は実施事業者数も上がっている。２５０から７４６になっておりまして、利用者の５０％以上の事業所数も、令和２年３３から令和６年１８７という数字になっております。割合として、だいたい倍ぐらいにはなってきているのかなと

いうところです。
　すみません、資料が前後しましたけれども、就労人数調査の方、ご参考にしていただけたらと思いますので、またお時間があるときにゆっくり見ていただけたらと思います。
　就労選択支援と就労人数調査について、以上になります。
○部会長　はい、就労選択支援に関連して、事務局の説明を踏まえて、皆さんの方からご意見等がありましたらお願いいたします。
○委員　すみません。
○部会長　はい、委員。
○委員　質問が一つ。資料４－１の大きい番号で言うたら２番です。就労選択支援にかかる地域ネットワークといって二つ並んで挙げられているんですが、この中でこの地域の地域自立支援協議会の就労支援部会が何らかの形でさまになり、今日に続いているという例はあるんでしょうか。
○事務局　今ご質問いただいているのは、この協議会の中で、その地域の就労支援部会が関わっているかどうかということですか。
○委員　このネットワーク。地域の就労支援部会として。
○事務局　そうですね、そこはすみません、こちらの方では把握ができていない状況です。
○委員　また調べておいていただけたらありがたいです。
○事務局　そうですね、また分かる範囲で。
○委員　ありがとうございます。
○部会長　地域の連携が非常に求められるということで、はい、他の委員の皆さま方、いかがでしょうか。
○委員　すみません。
○部会長　はい、お願いします。
○委員　すみません、素朴な疑問なのですが、２点ありまして。職場の定着率の、６ページのところで、令和５年度の雇用が急に１６．３％になって、上と比べて何でこんなに下がっているのかなというのがすごく気になって。もしご存じであればということと、あと１２ページの全国と比べられたときの就Ｂというのが３０％以上大阪府の方が多いということに、何か理由があるのか、どうなのかというのをご存じであれば、教えていただきたいです。お願いします。
○部会長　はい、こちらは就労人数情報に関連しての質問ということになります。この２点、事務局の方からお願いします。
○事務局　はい、就労定着率のところは６ページですかね。
○委員　そうです、６ページです。
○事務局　６ページの、もう一度すみません、質問をお願いします。
○委員　令和５年度の２４か月以上というのが、これが突然１６．３％。上は５０％前後を推移しているのですが、３年、４年のときは。それが５年になると下がっている理由が何か

あるのかなというのが知りたくて。
〇事務局　分かりました。ありがとうございます。２４カ月以上のところで、３年４年は半分近くパーセンテージがあるんですが、５年になると急に数字が減っているということですよね。
〇委員　はい。
〇事務局　そうですね、すみません、ちょっとまだはっきりとした把握ができていないところなので、申し訳ないです。あとおっしゃっていただいたのが、１２ページの就Ｂの割合が多い。利用者数が多いというところですが、これは事業所数がやっぱり全国で一番多いとなっているのを踏まえて、利用されている方の比例しているところができているのかなという状況です。
〇委員　何かその要因みたいなものはあるのでしょうか。
〇事務局　生活基盤推進課です。事業所の指定の関係している部署なんですが、Ｂ型というのは通所してする分になって。大阪は、わりと障がい者の方が通所するということを目標にしている傾向があるんですね。なので、家にひきこもらずに、できる限り通所しましょうというところでＢ型が多いというのは、これまでの経過です。
　ただ、一方で、先ほどから話題に出ている在宅就労によって、Ｂ型の事業所が増えているという背景もあります。そういった所からの事業所の増加に伴って多くそういった障がい者の方が働くということは良いことだと思いますし、全国的に見ても、大阪府の方が就労実績が高いというのをＢ型を利用しているというところの傾向があるから。ということは、あるかなというふうには考えているところです。
〇委員　大変よく分かりました。ありがとうございました。
〇部会長　はい、ありがとうございます。就労選択支援、就労人数調査、先ほど漏れていた資料なんですが、こちらについて他にご質問、ご意見などはございますでしょうか。
〇委員　先ほど委員の中から就労選択支援のところで地域の多機関の連携の状況で自立支援協議会、就労支援部会が活動されているのかというご質問なんですが、私の法人が担当する市町村があります。3ワーキングもあって、例えば先ほど学校さんのところで言われていた、働く当事者が学校を卒業してから自分がどういう働き方をしているかというのを皆さんに、当事者としての立場を伝えることをやっていったり、企業の方に模擬面接官に来ていただいて、今就労を目指している方が模擬面接に参加するというようなことをされていたり、あと、市町内、庁内実習をされていたり、企業の方が障がい者雇用の情報交換をする、そういう集まりを開催していたり、就ポツさんが中心になって、それに取り組んでいただいているんですが、ただなしって書いてあるんです。うちの市町村。
　障がい福祉課の方も入られて一緒にやっているはずなんで、ちょっと質問の意図が違うふうに解釈されたのかもしれないなと思いました。すみません、ちょっと補足の説明といいますか。
　あと就労選択支援に関しては、地域との連携が求められるんですね。理念のところですご

く大事だと思っていて、本人の希望なんですよね。本人と一緒にアセスメントをして、その期間を経て、次就労に向けてどう取り組むかということを一緒に整理する事業なんです。

すごくこれは、例えば、若い人たちが今多いんですが、来られる方。支援学校を卒業したときの進路を考えるというふうな利用の方であったり、あとはちょっとひきこもっている期間があったり、学校へ通えていない期間があって、就労に向けてどう進めていけばいいのか分からないという切実な思いを持っておられるような人たちも多くいるので、初めて福祉に出会う窓口の一つになる事業なんですね。

なので、そういう人たちにきちんと希望に応えられるようにしていかなあかん事業だなと思っています。何が言いたかったのかちょっと忘れたんですが、そういうふうに思っています。

あと、すみません、それを踏まえてこのＢ型の、また在宅就労の話になってしまうんですが、これだけの数が多い。それで、就労選択を希望されているところがＢ型は多いとさっき言われていたと思うんですが、たぶん自分のところの事業所にどんどんつないでいくような感じで利用されないんだろうかというのは、ちょっと危惧するところではあるんです。

先ほど言った希望を持った人たちが、福祉事業所ってこんなんかというふうに、失望しないような制度にならないといけないんじゃないかなと思います。すみません、以上です。

〇部会長　はい、就労選択支援に関連して、事務局の地域ネットワークの情報が間違っているんじゃないかと言ったらあれですが、また挙げていただいたらということですね。就労選択支援は非常に重要な福祉の入口の場であるのも一つあるようです。

そして、Ｂ型の在宅の就労が多いということで言うと、そこから何か不適切な形の事業になって、失望するようなことがないように注視をしていかないといけないということだと思います。

それでは、時間の関係もありますので、就労選択支援、そして就労人数調査の報告に関して、ご意見、ご質問はよろしいですか。はい、ありがとうございました。それでは、事務局の方では本日の意見を、今後の事業運営に生かしていただきたいと思います。

それでは議題（３）ですね、「第６次大阪府障がい者計画策定について」、事務局から説明をお願いいたします。

〇事務局　すみません、障がい者計画策定についてというところで、ご説明させていただきます。資料なんですが、資料５と参考資料の３と４をご覧いただけたらと思います。

参考資料の３なんですが、めくっていただきまして、下段に第５次大阪府障がい者計画の概要ということで、令和３年度から令和８年度の中で、示させて頂いております。

大阪府障がい者計画は、障害者基本法に基づいて策定されているようになっております。令和９年度から第６次計画という中で、今年度議論等を進めていっているというところになっています。

障がい者計画なんですが、現在の計画といたしましては、生活の場面という中で、１から６まで記載がありまして、その中で、生活場面の真ん中のところですね、「働く」というと

ころを最重点施策として、就労支援の施策の方向性というところで、障がい者雇用の拡大であったり、就労移行支援事業とか、就労継続支援事業の機能強化とか、障がい者の働く場の拡大という中で、計画に記載されております。

資料５に戻っていただきまして、資料５といいますのが、その計画の中の生活場面「働く」というものをそのまま掲載させていただいております。「働く」の中で、下に「１．めざすべき姿と現状の評価・課題」というところ、めくっていただきますと、「２．個別分野ごとの施策の方向性」です。

参考資料の段になるんですが、「３．具体的な取組みと目標」と、三つの枠組みになっております。

３．の具体的な取組みと目標というのは、参考資料にさせていただいておりますのは、また国の指針が出ましてから具体的な数値目標を設定することの中で、まだ国の指針が今年度末に出る予定になっていますので、これからというところになっています。

その中で、資料があっちこっちに飛んで恐縮なんですけれども、参考資料の３をご覧いただきまして、第６次大阪府障がい者計画の策定スケジュール等についてというところなんですが、この計画につきましては、現在障がい者施策推進協議会というのがありまして、そこの下に策定部会が設置されています。

こちらの資料、似たようなものを昨年度お示しさせていただいたんですが、計画策定部会が順次今年度始まっておりまして、２カ月に１回程度開催されているということになっております。

策定部会で主な議論が進んでいる中で、今年度大筋のところは立て付けは変わらないという中での方向性が決められているというところなんですが、今回就労支援部会の中で資料５に記載させていただいております「１．めざすべき姿と現状の評価・課題」も含めて、「２．個別分野ごとの施策の方向性」という中で、それぞれのポイントに各部局の取組みを含めて記載させていただいているんですけれども、現状いろんな課題もある中で、もう少しこんな施策を入れたら良いんじゃないかとか、言葉遣いからちょっと変えた方が良いんじゃないかとかも含めまして、皆さん日ごろの、今後の思うところも含めて、方向性も含めてご意見をいただきたいなと思っております。意見をいただきました内容は、また推進協議会に部会から意見がありましたという中で、報告させていただきまして、他の状況等を踏まえて反映できるできないの検討が進んでいくという形になっております。

ざっくりになりますけれども、計画策定スケジュール等の内容についての説明は以上になります。

〇部会長　はい、ありがとうございます。令和９年度からの次期計画について、新たに取り上げるべき課目など、何かご意見等がありましたらということで。時間の関係もあって申し訳ないんですが、この後にご意見等、次回部会まで随時事務局の方までお知らせいただければ、事務局で整理してということになっておりますが、まだ時間がありますので、ここでということで、何か思い付かれる点がありましたら、委員の皆さまからご意見をいただければ

と思っておりますが、皆さんいかがでしょうか。はい、委員お願いします。
○委員　私の方からは、障がいを持つ当事者の立場として、３点意見を言わせて頂きます。特に、今回の資料７３ページに入ってくるんかな。実際に働く障がい者、多くの障がい者が働いていることに関わるのかもしれないですけど、教育庁の取組みにもあったように、実習を重ねることであるとか職場教育、いろんな取組みとかを踏まえて、ぜひとも本人が働こうと思える教育環境づくりということは明確にしておいた方がいいのではないかなということです。ご本人が働く気持ちを持つのが大事ですので、そういったことを盛り込んでおく方がいいかなと思っているのが一つと。
　あと一つだけ。安心して職場を辞められる。これはたぶん１９８０年代後半から９０年以降ですね。知的障がいの方の一般就労がすごく全国的に取り組まれるということで、そういった人たちの退職数が、たぶん出ていると思うんですけど。
　知的障がいの人たちというのは、ルーティンにはまり込めば、仕事に行き続けられると思いはるわけですよね。それで、時として自分の体に無理を強いても行っちゃうという人がいらっしゃるんです。そこへあの子らにもう仕事をせんでええでと言っても、本人はすごく納得がいかないというような人もいらっしゃいます。
　だから、うまくというか、安心して。私の生活で言ったらちょっと語弊があるかもしれないですが、体に無理のない、環境にも移行できるというような視点も少し「働く」という中に盛り込んでいただいた方がいいのではないかと。
　本当に障がい者は一度働き出すと、無理をしてそこにい続けようとなさる方が多々いらっしゃいますので、働きたいと思う気持ちも大事ですし、もうそろそろ十分働いたからいいんかなという選択もできるような社会環境であってほしいなと私は思っているので、そこら辺も明確にどこかに記載していただくと、いいのではないかと思います。以上です。
○部会長　はい。本人が働こうと思えるような教育環境づくり。もう一つは、無理をしない働きみたいなところを促すような、そういった内容ですね。生活のために労働があって、働くために生活しているんじゃないんだという話なのかもしれませんが、そういった点も少し含めたこの計画ができればいいなと思っています。委員お願いします。
○委員　少し端的に。先ほど言ったように、身体と知的と精神障がい者の３分野の障がいがあるのに、働くというところにおいては、障がい者全般で数字を見てしまう。そうすると、よく分からない。障がい種別ごとの目標設定みたいなものがはっきりとできるような形にしてもらったら、もう少し身近になるのかなと思います。前回の就労支援部会でも、身体障がい者が全然通えないようなビルの２階にＢ型施設がある実態など、いろいろ議論をされていたので、やはり障がい種別ごとに目標というか、目指すべき姿を書けるような形を取っていただければと思います。以上です。
○部会長　はい、障がいにおける多様性もあるという点で、そういう意味では障がい種別ごとのことを踏まえた目標設定という。他に委員の皆さまから。
○委員　社適ですね、この事業のところだったら。参考資料４の７５ページの一番上の「精

神障がい者の社会参加の支援」ののところ、社会生活適用訓練事業。これ、企業でこの事業を使って実習できるすごく貴重な機会なんです。でも、現場としては、就労移行でご本人の支援。就職した後の定着で、就職した後の定着支援。今度就労選択支援で出前の就労相談のところ、支援の幅がすごく幅広くなっていくんですね。なので、企業の開拓はなかなか頑張らないといけないところなんですが、実際は手が回っていなかったりするんです。

長年お世話になっている事業所の経営がちょっと変わったり、責任者が変わったということで、今までどおりに実習ができなかったりということが実際に起こっています。もちろん自分のところで頑張らないといけないんですが、協力事業所の開拓というところをちょっと一緒に考えていただけたらなと。ここに書いてくださいというよりも、そういうふうに思っている事業所さんは意外と多いんじゃないかなというのを一つ思いました。

もう１点は、さっきからちょっとくどくなりますが、在宅就労支援の話なんですけれども、コロナのときに起こっていた制度なので、そのときに、広がったんですが、在宅で作業とかをしながらご本人のことをアセスメントするというのは、相当やっぱりスキルが要ることなんですね。なので、この制度を利用したことで、どういうふうにその方たちがなっているかとか、どんな活動をしているかという実態のところをちょっと調査していただきたいなと思いました。先ほど企業の方で、在宅就労で働いていたりとか短時間で働いているという、こういう良い事例がありますという紹介をしますということだったんですが、それをサポートするための支援は実際どうなのかというところはちょっと不透明だなというふうに思っています。よろしくお願いします。

○部会長　はい、計画に入れるかは、部会として協力事業所の開拓のところを検討してほしい。そして、在宅就労の実態として、難しいところはあるんだろうから、この点をしっかりと調べて、把握しておいてほしいということになっていたかと思います。はい、ありがとうございます。

他に皆さま、よろしいですか。

○委員　先ほどの委員の障がい別のところで、あらためて言わせていただけますでしょうか。一つは、身体障がい者の重度の方の職場介助で、重度障害者就労支援制度というのが国とＪＥＥＤの協力で出来上がっていて、大阪市も、あと府下何カ所かでそれぞれに実施されていると思うんです。そういう身体でも重度でもそういった制度を使って働くことができる枠組みを府内に広げていくということも書いていただければなと。

先ほど商工労働部からの短時間の好事例もそうですが、そういったことも踏まえて、うまく盛り込んでいただいて。どのような就労形態でも障がい者として働けるということをどこかに打ち出していただければなと思います。よろしくお願いします。

○部会長　はい、重度身体障がいの方も制度を使って働くことができるよということをイメージさせるような内容を入れてほしいということで、またそういう就労形態があるのかみたいなこともイメージできるのか。そのような内容なんかも含めていただければと。そういうご指摘でありました。ありがとうございます。

それでは、すみません、お時間の関係もあります。
〇事務局　すみません、１点事務局。
〇部会長　あ、どうぞ。
〇事務局　生活基盤推進課です。先ほどから在宅就労のお話をいただいているんですが、９月目標ですね。今年の９月を目標に在宅就労にかかる実態調査をさせていただく予定です。オール大阪で、大阪市さんは特に何億というお金を在宅就労で請求されているという現実がありますので、どんな生産活動をして、それがどんな収入になっているのかというのを含めて通所系と在宅の両方の調査をしようというふうに思っております。
その内容につきましては、今年度中に精査の上、検討していきたいと思っておりますし、在宅就労に関する予算要求も含めて検討しておりますので、そちらのお知らせをさせていただきます。以上です。
〇部会長　はい、ありがとうございます。また時間の関係もありますが、委員の皆さん、ご意見等がありましたら、次回の部会までに随時事務局までお知らせいただければと思います。あくまで意見交換ということですので、特定したものが全て含まれるということではありませんが、推進部会も労働に関連する委員の方も、あまり詳しい方がいらっしゃらないということですので、ぜひそういった情報、ご指摘、ご意見を事務局の方までお寄せください。お願いいたします。
はい、ありがとうございました。それでは最後に、次第の議事（４）ですね、「その他」について１件、商工労働部から報告があると聞いておりますので、よろしくお願いいたします。
〇事務局　就業促進課です。お時間をいただきまして、ご報告を１件させていただきます。地方自治法施行令第１６７条の２第１項第３号、障害者施設等に準ずる者の認定というのがございます。令和７年８月４日付けで１社認定辞退の届け出がございましたので、ご報告をさせていただきます。
この分について届け出があったのは、重度障がい者多数雇用事業所として認定されていました矢野紙器株式会社さまでございます。同社は大阪市天王寺区に所在し、段ボール箱製造や、部分印刷、段ボールの看板製作等の受注を行っている企業でございます。認定辞退の理由としましては、社内体制等を勘案した結果の辞退ということで、聞いております。以上でございます。
〇部会長　はい、どうもありがとうございました。それでは以上で、本日の議事は全て終了いたしました。事業運営等に生かしていただければというふうに思います。また、時間が少しオーバーしてしまいましたが、皆さまの協力をもって終了することができました。ありがとうございます。
それでは、事務局にお返ししたいと思います。
〇事務局　部会長、委員の皆さま、オブザーバーの皆さま、ありがとうございました。本日ご審議いただきました内容を今後の事業運営に生かしてまいりたいと思いますので、委員、

オブザーバーの皆さまにおかれましては、今後ともご指導・ごべんたつのほど、よろしくお願いいたします。

　これをもちまして、令和７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閉会いたします。本日は、どうもありがとうございました。

（終了）