

令和7年度

第2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8年3月27日(金) 午前10時～

場所 エル・おおさか7階709号室

○事務局 それでは、定刻となりましたので、ただ今より、「令和7年度第2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、誠にありがとうございます。

事務局の大阪府福祉部障がい福祉室自立支援課です。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。

開会に先立ちまして、自立支援課長よりごあいさつ申し上げます。

○事務局 皆さま、おはようございます。大阪府自立支援課長でございます。

皆さま方には、年度末のご多忙の折、ご出席いただきまして、ありがとうございます。

大阪府では、令和9年度から始まります第6次大阪府障がい者計画を、今、検討中でございますが、障がい者の就労支援につきましては、引き続き最重点施策として位置付ける予定にしております。

ただ、現在は、法定雇用率の段階的な引き上げなど環境も変わっているところでございますので、単に福祉施設から一般就労への数だけを追うというよりも、質を高めていくということも大変重要かと思っております。

昨年10月から始まりました就労選択支援事業が、障がい者の可能性を広げ、よりよい選択支援をするという本来の目的が果たせるように、事業が円滑に回るように取り組んでいきたいと考えております。

本日は、大阪府庁の福祉部、商工労働部、教育庁、この3部局が障がい者就労支援について連携して取り組んでおりますが、各部局から今年度及び来年度の取組みにつきましてご報告をさせていただくとともに、在宅就労支援についても一部ご報告をさせていただきたいと思っております。

皆さまにおかれましては、それぞれの分野での専門的な見地から、忌憚のないご意見を賜りますようお願いいたしまして、私のごあいさつとさせていただきます。本日は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。本日出席の委員・オブザーバーの皆さまにおかれましては、お手元に名簿をお配りしております。

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 所長の松本委員、大阪府中小企業家同友会 経営本部 障害者部長 佐々木委員におかれましては、本日は欠席と伺っております。

本日は7名の出席ですので、部会委員9名の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、配付資料の確認をいたします。

次第、委員名簿、資料1-1~1-4、資料2-1~2-3、資料3、資料4-1・4-2、資料5、参考資料1、参考資料2となります。

不足等がございましたら、挙手にてお知らせいただければと思います。よろしいでしょうか。

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、配付資料及び議事録を大阪府のホームページにて公開いたします。

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、ご了承願います。

それでは、本日の議事に入りますが、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、よろしくお願いいたします。

○部会長 それでは、お手元の次第に沿って議事を進めます。

本日の議題は、「(1) 次年度以降の取組みについて(福祉部、商工労働部、教育庁)、(2) 第6次大阪府障がい者計画の策定について、(3) 在宅支援実態調査にかかる報告について、(4) 大阪府障がい者サポートカンパニー制度の見直しについて、(5) 工賃向上計画の推進に関する専門委員会の開催状況について、(6) その他」となっております。

本日の部会の進め方については、各議題について事務局から説明いただき、その後に各委員から意見を伺いたいと思います。

それでは、事務局から簡単に説明していただき、その後に各委員から意見を伺うという形の進め方で、皆さん、よろしいでしょうか。はい。

それでは進めていきたいと思います、ありがとうございます。

まず、「議題 (1) 次年度以降の取組みについて」ということで、事務局から説明をお願いいたします。

○事務局 福祉部障がい福祉室自立支援課です。着座にて説明させていただきます。

議題(1)については、福祉部、商工労働部、教育庁の順に説明いたします。

まず、資料1-1をご覧ください。障がい者就労支援について、府では、第5次大阪府障がい者計画の最重点施策として、障がい者が嫌な思いをせずに希望するところで働くことができるような環境づくりや就労支援を行うとともに、就労後の職場定着や生活の安定に向けた取組みを強化することとしており、令和3年度から令和8年度までの計画期間として、めざすべき姿ごとに三つの項目を設けているところです。

まず、めざすべき姿(1)「実際に多くの障がい者が働いている」においては、ハートフルオフィス推進事業や行政の福祉化の推進、障がい者サポートカンパニー登録制度などの取組みを通じて、障がい者の就労支援を実施しています。

また、当就労支援部会において、就労支援に関する課題等について協議・検討いただくことで、雇用・就労を促進する取組みを推進しています。

次のめざすべき姿(2)「いろいろな場で障がい者が仕事をできる」においては、就労移行等連携調整事業、精神障がい者社会生活適応訓練事業を実施しています。

そのほか、工賃向上に関する取組み、多様な障がい者の働く場の拡大についても取り組んでいます。

また、障がい者がITを活用して就労支援をするための取組みも実施しています。

めざすべき姿(3)「障がい者が長く働き続けることができる」においては、障害者就労・生活支援センターにおいて、生活面及び就労面の総合的な支援を引き続き実施していきます。

そして、ハートフル条例に基づく職場環境整備等支援組織による障がい者雇用の定着等を推進する取組みに加えて、庁内の横断的な取組みとして、公契約における障がい者雇用の促進を図る

ほか、大阪府庁の各部局で働く障がい者の定着支援のためのサポートや、庁内の部局連携を実施するワーキンググループを実施していきます。

続いて、資料1-2をご覧ください。就労移行等連携調整事業になります。

平成30年度から福祉施設からの一般就労をめざし本事業に取り組んできましたが、令和7年10月から就労選択支援事業の円滑な実施を通じて、引き続き福祉施設からの一般就労を図るため、令和7年度は就労選択支援事業にかかる取組みを実施しています。

具体的には、まず、就労選択支援事業の理解を深める研修として、府内の障がい者の就労支援に携わる者を対象に動画配信を行いました。

あわせて、市町村宛てに就労選択支援にかかるアンケートを実施し、課題の把握を行ったところ です。

これらについては、前回8月の就労支援部会においてご報告したところですが、動画申込件数は1,000件を超えており、関心の高さが伺えます。

次のページです。就労選択支援のモデル実施を行いました。作業場面等を活用したアセスメントや、多機関連携によるケース会議を開催し、支援を行う場合のノウハウや課題等の把握・分析を行いました。

これを行うことにより、府内の就労選択支援事業の関係者が、今後、実施するにあたってのモデルとすることを予定しています。

具体的に実施した7人のケースですが、支援学校を中心とした7人を対象としたものになります。

この実施により得られた効果や課題については、効果として、一部のケースにおいて、本人・保護者・学校が、当初はB型利用を考えていたが、就労移行支援事業等の利用により一般就労の可能性が見えたというものがありました。

そして、課題としては、学校との連携の難しさ、保護者への認知を高める必要性、ケース会議の調整の難しさ、アセスメントツールの統一、フィードバック方法、また、引きこもりの方についてはアセスメント期間がすごく短いということで自己決定が困難であったことが挙げられました。

これらの内容の報告会については、1月26日に実施しています。

最後に、教育庁との連携として、府立学校の校長会等で就労選択支援事業についての説明を行い、学校への協力を求めています。

また、保護者や本人向けのチラシのデータを作成しており、既に市町村や就ぼつ、支援学校には配付しているところですが、今後も、周知に引き続き努めていきます。

次の3ページは、令和8年度事業になります。

令和8年度の事業としては、計画上掲げている一般就労者数というものが、量ではなく、その後の定着やよりよい選択を行うという質という観点で、就労選択支援の円滑な実施は重要であると考えています。

また、市町村アンケートやモデル実施により見えた課題を踏まえ、実施内容としては大きく三

つを予定しています。

一つめが就労選択支援を入口とした就労支援力・定着支援力向上研修、二つめが就労選択支援についての情報交換会、三つめが就労選択支援の利用者に向けた周知、以上を予定しています。

就労選択支援事業は、多くの機関を抱えて多機関連携が鍵となる事業です。事業対象者に挙げている機関が、就労選択支援における多機関連携のメンバーになってきますので、その機関と就労選択支援の理念を共有しながらグループワークなどを行い、地域ネットワークの構築や情報交換ができるよう努めていきたいと考えています。私からは以上です。

○事務局 商工労働部雇用推進室就業促進課です。よろしくお願いいいたします。資料に沿ってご説明させていただきたいと思います。座って失礼いたします。

それでは、お手元の資料1-3「障がい者雇用の促進について」をご覧ください。

「1. 障がい者の雇用の状況等」をご覧ください。令和7年12月に、厚生労働省及び大阪労働局から、令和7年6月1日現在の障がい者雇用状況が公表されました。

それによると、大阪府内の民間事業主に雇用されている障がい者の数は、前年より2,476人増加の6万4,514人と過去最高を更新し、実雇用率も過去最高の2.45%となっています。

規模別で見ると、常用労働者数100人未満の中小事業主の実雇用率は2.00%、法定雇用率を達成している企業の割合は39.9%と、全体と比べて低位にあります。

また、障害者雇用促進法が改正され、令和8年7月から法定雇用率が2.7%へ引き上げが控えており、対象となる中小事業主の範囲が広がることも踏まえ、引き続きの意識啓発、個々の状況に応じた支援が必要と考えています。

また、障がい者種別で見ると、精神障がい者の雇用数は1万5,395.5人と、平成30年4月に法定雇用率の算定基礎の対象に追加されてから大幅に増加している状況です。

一方で、障がい者の特性から職場定着が課題となっており、引き続き事業主に対する障がい理解や職場環境の整備を図っていく必要があると考えています。

次に、資料の中段、「2. 第5次障がい者計画に基づく主な取組み」をご覧ください。大阪府では、事業主に対する雇用機会の拡大を図るために、平成22年4月に、通称「ハートフル条例」を制定し、大阪府障がい者雇用促進センターを設置し、事業主への働き掛けと、個々の事業主のニーズや状況に応じた支援に取り組んでいるところです。

左の枠囲みの一つめの黒四角、ハートフル条例に基づく障がい者雇用の促進の一つめのポツについて、大阪府と契約を締結するなど、府と財政的な関係にある事業主のうち、法定雇用率未達成の事業主に対し、障がい者の雇入れ計画の策定や、雇入れ計画の達成に向けた誘導支援に取り組んでいます。

次に、二つめのポツについて、大阪の障がい者の雇用状況を改善するためには、中小事業主における障がい者雇用への理解向上と、積極的な取組みが不可欠であることから、法定雇用率未達成の特定中小事業主（府内にのみ事務所・事業所のある40人以上100人以下の事業主）を対象に、障がい者雇用推進計画の提出や、計画達成に向けた誘導支援に取り組んでいます。

次に、右側の「大阪府における精神障がい者等の職場定着支援の取組みについて」になります。

精神・発達障がい者等職場定着支援事業の一つ目のポツの人事担当者のためのベーシック研修・アドバンス研修においては、企業の人事担当者等を対象に、障がい特性の理解促進のための座学と、障がい者と共に作業を行う職場体験研修をセットで行っています。

令和8年度については、これまでアドバンス研修の1コースのみでしたが、受講者の理解度に合わせてベーシックとアドバンスのコース別研修を実施することとしています。

次に、二つ目のポツの職場体験受入れマッチング会については、事業主が精神障がい者等の職場実習の受入れを通じて、障がい理解や職場環境の整備を図ることを目的に、障がい者雇用を検討している事業主と障がい者とのマッチング会を行っています。

令和8年度については、これまで大阪市内のみの開催でしたが、大阪市内、大阪府南部でのマッチング会を開催し、さらに雇用経験の少ない事業主向けに職場体験実践講座を開催することとしています。

また、精神障がい者職場定着支援員を配置しており、精神障がい者の職場定着に取り組む事業主をサポートしていきます。

最後に、令和8年度から新規事業として、障がい者の職場定着に有効とされるジョブコーチを雇用直後の職場へ派遣し、不安や悩みを抱える事業主と従業員双方の課題解決を支援する障がい者の職場定着に向けた企業支援事業を実施することとしています。

これらの取組みを通じて、大阪における障がい者雇用の取組みを、引き続きしっかり進めていきたいと考えています。以上です。

○事務局 失礼いたします。教育庁教育振興室支援教育課でございます。私からは、府立支援学校における就労支援の充実についてご説明いたします。資料1-4をご用意いたします。着座にて失礼いたします。

資料にお示しのとおりですが、まずは左上、令和6年度の府立知的障がい支援学校高等部卒業生の就職率については27.8%、就職希望率は29.2%、就職希望者の就職率については95.1%となっています。

お示しのように、就職を希望する生徒は全体の3割弱となっている一方で、希望した生徒の就職率は95%と高い割合となっています。

就職を希望する生徒の割合が3割弱となっている背景としては、これまで当課で行っていた中学部の生徒たちが実習に行き、その事後アンケートの結果なども踏まえ、生徒や保護者が就労に対してイメージが湧きにくかったことが一つの要因になっていたかと考えています。

そのため、就労について考え始める次期について、これまでのように高等部を中心とするのではなく、より早い時期から障がい者就労に関する情報提供を行うほか、学校においてキャリア教育、職業教育を全体として充実させる必要があると考えています。

主な施策として、令和6年度から就労支援アドバイザー派遣事業を開始しています。本事業は、障がい者雇用や育成を担当されている企業の職員の方、また、就労支援に造詣が深い有識者などを就労支援アドバイザーに任命し、支援学校全校へ派遣している事業になっています。

各校に派遣されたアドバイザーと、学校の実態や課題等の共有を行い、今の学校の取組みのさ

らなる充実や、課題の改善等に取り組んでいます。

活用例として、例えば、生徒向けに出前授業を行っていただいたり、教員向けの研修、保護者向けの進路に関する学習会等を行っています。

講演を聞いた生徒からは、実際に企業で働いておられる方の話を聞けることで就労のイメージが高まり、将来は働いていきたいという感想を持ったり、保護者からは、子どもたちの将来の選択肢についての考え方が変わって、学校で学んでいることがどれだけ有用なのかということがわかった、もっと早くからやっておけばよかったなというような感想もありました。

また、学校のほうでも、小学部や中学部の教員が、子どもたちの卒業後のイメージというものにつながるなど、子どもたちの就労意欲の醸成や、教員にとっての就労支援の専門性の向上にもつながっています。

もう一点は、中学部生徒及び保護者を対象とした職場体験です。こちらは、令和元年度から事業連携協定を結んでいる株式会社 d & i さまとの連携のもとで実施しています。

今年度も、事務、飲食、清掃という 19 社の企業さまに、22 校 108 名の中学部生徒を受入れていただき実施することができました。

実習後のアンケートで、生徒からは、「仕事は大変そうだけど、楽しそうだった」、「難しかったけども、やりがいがある」など、

保護者からは、「実際に子どもたちが働いている姿を見ることで、子どもたちが将来仕事をしているというイメージが持てた」、「今回の実習を通じて可能性が広がるかなということを感じた」などの感想があり、非常に有意義な体験実習となり、生徒・保護者が将来の就労についてのイメージを持つ一助になると思っています。

引き続き、令和 8 年度においても、就労支援アドバイザー派遣事業、中学部生徒・保護者を対象とした職場体験実習を含め、子どもたちの卒業後の社会的自立に向けた就労支援の充実を図っていきます。

以上、令和 7 年度取組み等についてご説明いたしました。支援教育課からは以上です。

○部会長 それでは、事務局からの説明を踏まえて、委員の皆さまからご質問やご意見などがありましたら、ご発言をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。委員、お願いします。

○委員 就労選択支援事業のことも、支援学校の資料 1-4 についてお聞きしたいのですが、

就労選択支援事業を、令和 7 年度にモデル的に実施したら、学校との連携の難しさということ、福祉部では指摘されていて、資料 1-4 の府立支援学校における就労支援の充実については、就労選択支援事業のことは何も出てこないというような状況がございます。

それで、実際のところ、支援学校では生徒さんに向けていろいろな進路指導とか、長年をかけていろいろされているなかで、1 か月程度の就労選択支援事業というものが始まったときに、学校現場でどのように受入れられているのかということが、まずお聞きしたい内容です。

で、実際学校の先生もすごい忙しいとは思っているので、例えば、就労選択支援事業のケース会議をするときに、福祉事業者側がどういうふうな動きをしたらもう少し利用が進むのかとか、そのあ

たりをお聞きしたいというのが一つです。

あと、もう一つは当事者の決定です。支援学校のなかで3年をかけて、本人さんが、「このB型に行きたいんだ」と思ったときに、就労選択支援事業を終えて、「やっぱりあなた、B型よりも一般就労のほうがいいんだよね」みたいな形に、この事例でもそうだと思うのですけれども。B型利用を考えていたけれども、移行等の利用により一般就労の可能性が見えた、これは、実際結果がどうなったのかなというのは福祉部のほうにお聞きしたいです。

だから、就労選択支援事業の理念そのものは素晴らしいとは思いますが、これが、学校現場と福祉現場が重なる領域で、まずは始めようということになったときに、お互いにどんなところを注意していけばいいのか、この場でヒントをいただければなと思っております。以上です。

○部会長 ありがとうございます。非常に貴重なご質問ということで、教育側がどういうふうに受入れているのか、その難しさとか課題みたいなものがあればということと、就Bから一般就労に向かうというこのケースに関しては、どのように進んでいったのかも含めて、ご意見に関してお答えいただければと思います。

それでは、支援教育課のほうからいいですか。

○事務局 ありがとうございます。就労選択支援制度自体は、令和7年10月に開始されており、支援学校の現場の先生方がすべて、高等部が中心になるのですが、そこで確実にすべての対応が期待できるかということ、まだまだ課題があるかと思っています。

そのため、現在、一番取り組んでいることとしては、やはり情報発信になるかと思っています。ですので、実際様々な制度勉強会というものをしており、就労選択支援事業というテーマで講師を招いて、各学校もその勉強に関して職員を派遣していったりとか、支援学校の進路指導主事が集まる部会とかがありまして、そこに当課からも年間4回程度参画をしており、そこで様々な情報提供をするとともに、学校側の課題等も聞き取りながら進めているところではあります。

ご指摘のとおり、子どもたちの選択に向けて、本人の決定する、本当に決めていくというところの一助になっている部分では、今後、期待できるかどうかと思う一方で、制度の中身であれば、具体的にどの次期に、どんな進め方を学校のなかでしていく必要があるのかというところは、今現在、まだ学校のほうは確立したものが、その策定というところはあるのかとは思いますが。

○部会長 それでは、自立支援課のほうから、先ほどの事例についてということも含めて。

○事務局 ご質問ありがとうございます。先ほどお話ししたケースとして、一般就労の可能性が見えたという方が、結果的にどうなったのかということですが、実際に選ばれた進路としては、当初の希望どおりB型を利用されるという決定をされました。

ただ、この事業で見えた本人さんの課題や可能性というものを、いかに本人や保護者に伝えていくのか、フィードバックしていくのかというのが大変難しいという課題も見えてきましたので、今後、事業運営の場で引き続き情報収集しながら活かしていきたいと考えています。

○部会長 委員、いかがでしょう。

○委員 ありがとうございます。これは、前にも言ったかもしれないですが、新卒だけに限らず、例えば、B型に5年行った人が、本当にB型が合っているのか、B型で訓練を得たことにより一

般就労に行けるようになったとか、可能性もだいぶ広がっているとは思っているので、国が新卒者に限っているのかもしれないですが、大阪では、ぜひB型で5年経った人に、定期的に就労選択支援事業が利用できるようなモデル的な取組みを進めていただいてもありがたいかなと。

学校の先生は、どこまで行っても、年間カリキュラムでめちゃくちゃ忙しいというハードルがあるので、時間の確保という部分も福祉部の皆さんと、これは絶対横断的にやらないとできないものだと思うので、来年度は密な連携に期待します。よろしく願いいたします。

○部会長 フォローアップと連携みたいなのところの重要性のご意見をいただいたかと思えます。

ご本人の意思決定支援という意味では、常に他者の影響を受けて意思決定をなされますが、どこまで行っても過度な誘導等にならないように、当初のニーズを踏まえて本人中心で、意思の変化も同時に見て、「本人が決めたからそうだ」ではなくて、意思の変化などもとらまえてサポートしていくような心づもりが必要かなと思えます。

それでは、ほかにご意見やご質問等はいかがでしょう。はい。委員、お願いします。

○委員 今の委員のお話とも重なるのですけれども。支援学校のなかでアドバイザー派遣がされて、保護者さんや本人さんが意識を高めるのはやっているといると思うのですけれども。

逆に、学校の進路指導担当者の力量というのは様々だと思うのです。そこに、今回、就労選択支援ができて、いかに福祉領域との連携をしないといけないのかというのは、すごく具体的にやってきたと思うのです。

そこで、僕としては、単純な考えかもしれないのですが、進路指導へアドバイザーを置くというようなことを考えて、もう少し学校側の連携についての手立てとか、やり方とか、ノウハウとか、そういったものを先生方に対してアドバイスできる教育庁としての支援体制というか、そういったことが考えられないのかなと思ったりするのですが、いかがでしょう。

○部会長 先生方への周知とか働き掛けについてということですが、支援教育課のほう、いかがでしょう。

○事務局 ありがとうございます。現状、就労支援アドバイザーは、中心が企業の人事関係の担当とか、採用担当の方がされていますので、やはり就労選択支援の対応していくことに関する情報は、企業としてもまだそこまで出ないなかでは、教員に対してこの新しい制度をアドバイスするという仕組みというのは、現在のわれわれの持っている意識のほうで対応していきたいところかというのはおっしゃるとおりかと思っています。

ですので、今、一足飛びで進路指導主事に対する就労選択支援事業等、様々な卒業後の生活全部を含めた卒業後のプランニングをするようなアドバイスかというようなご指摘だと思うのですが、そこは、いろいろと検討しながら進めていきたいとは思っています。

○委員 ありがとうございます。

○部会長 委員、大丈夫ですか。連携する前に、連携する者同士がきちんと周知徹底して理解していないとしようがないという、「連携しようよ」と言って、相手が、「嫌だ、知りません」だったら連携しようがないというところがあるので、そういった意味でも、もちろん福祉側も当然そうなのですが、支援学校側の教職員等も含めた理解等は非常に欠かせないかなと思えます。今後のそ

ういう形の取組みに期待しております。

それでは、ほかの委員の皆さまから、いかがでしょう。委員、お願いします。

○委員 ちょっと重なってしまうのですけれども、資料1-2の就労選択支援の課題のところにも挙がっている内容が、「本当にそうだな」と思っていて、うちでも、昨年10月から6ケースの方の就労選択支援をさせてもらいました。

で、主には、支援学校と高校の卒業後の進路の相談が多かったのですが、書かれている内容、本当に学校さんとの連携が難しく、会議の調整を一つするのも、セルフプランの方でいうと事業所側がしないといけなかったりしていて難しかったり。

ただ、よかったのは、最近、「生徒さんが働くイメージが湧かない」という声が多くあります。何年前から、「このフレーズ、地域の会議でもよく聞くね」と言っていたのですが。

でも、実際に学校から実習に行く機会は、この間、増えているということで、生徒さんが、例えば、昨日、ちょうど6ケースの最後の方の多機関連携会議をやったのですが、生徒さん本人が、「スーパーの実習に行ったのがすごくよかった」と言ったのです。「体験したことでイメージができてよかった」というのは、よくある発言だと思うのですけれど。

「何がよかった？」と聞くと、「品出しの仕方が、やっていくうちにどんどんわかるようになっていった、物の場所がわかるようになっていった」、「お客さんから声を掛けられるので、最初は全然対応できなかったけども、実習の最後に少し対応できるようになって、それがすごくうれしかった」と言っていて、具体的に感じたことを表現できるというのが、「すごいな、いいな」と思いました。

彼は高校2年生なので、次は3年生で、まだ実習に行ったりということはあるので、ご提案させていただいたのは、もう一回実習をしてみて、学校から進路相談室で就職活動を進めるというやり方もあると思うのですが、もう一回就労選択支援事業を利用して、今度は就職する相談を、例えば、ハローワークであったり就ぼつさんであったり、地域のいろいろな機関と一緒に考えるということもできないかなということで、本人にも提案しましたし、支援学校の先生と別の機関のお話をしたのです。

そういう広がりや、関係性というのが、今後、生まれていけるなというのは、この事業をやってみた可能性、気付いたことです。

ただ、多機関連携会議は大変なのですが、そういう意味で、きちんとやって本人さんの選択をいかに支援するかというのが、次の1年にやる課題かなと思っています。

なので、学校さんのほうでも、どうしても進路を進めていくのに、この事業は手続き的にしないといけないという場面もあるかと思うのですが、先生もそういう思いが最初にあったかと思うのですが、「これだけしっかりと現場で生徒のことをアセスメントしてもらえますね」というのが、「この事業の意味がわかりました」みたいな声もいただいているので、ぜひそういう連携も進めていけるようにしていただきたいなと思います。すみません。この事業をやってみてからの感想になったのですが。

○部会長 いえいえ。何か質問等は。

○委員 質問でいうと、そういうふうな展開を、今後、イメージされていますかというのをお聞きしたいです。

○部会長 連携の可能性みたいなところを、現場でも感じられているということで、そこでの課題等も含めていかがでしょうかというご意見、現状認識ということで、支援教育課のほう、いかがでしょうか。

○事務局 ありがとうございます。そもそも支援学校等の高等部が中心になるのですけれども。そういう意味では、卒後の進路にあたっては、一定のB型のところであるとか、A型を使う子たちが、これまでも多数いて、その際には、事前の実習等でのアセスメントを踏まえてやっていたところが、どちらかという、確かにこの制度のところの一番のネックは、これまで学校側として、何となくこの子にはこの事業所かなという感じでやっていたところを、そうではなくて、その子の本来のニーズとか、本来の力に沿って選択肢を考えていこうというような形なので、割と学校のなかだけで、いわゆる進路を担当している、対応を担当している者のイメージと、保護者のニーズのところを中心にして動いていたところを、もう一つ違う視点で見るというところで、本人たちの選択の幅が広がることになるのかとは思っています。

ですので、当然新しい制度になるので、おっしゃるとおり、国の考えであるとか、様々などうしていいのかという不安の部分もちろんあるのですが、いただいたように、しっかり連携といいますか、それがスムーズにいくような仕組みづくりというのも、学校同士の好事例の共有の場であるとかというのを、今後の支援学校の進路の担当とかでも共有することで、より定着に向けてしていきたいと考えています。

○部会長 委員、よろしいですか。

○委員 はい。ありがとうございます。

○部会長 それでは、ほかの委員の皆さまから質問。

○委員 よろしいでしょうか。

○部会長 どうぞ。

○委員 企業としてのご質問になるかと思うのですがけれども。弊社のほうも、職場実習の受入れ等をさせていただいていまして、一般の中学生の受入れもさせていただいており、支援学校さんからも相談があればさせていただいています。

そういった実習の受入先の開拓について、営業活動という言い方がいいのかどうかかわからないのですが、そういったことは何かされているというところがあるのでしょうか。

10年以上前になるのですが、聴覚支援学校さんの進路担当の方が、すごく熱い思いを持っている方がいまして、その方がおられたときは毎年のように来られていたのですが、その方が変わったとたん、そこからはプツンと切れたといいますか、連絡がなくなったこともございましたので、そういった企業に対する呼び掛けというか、お声掛けというのを検討されていることがあったりするのであれば、教えていただけたらなと思います。

○部会長 ありがとうございます。体験とか実習の受入先の開拓がどうなっているのかというのと、企業への働き掛けですね、先ほど委員からもありましたように、属人的な形で進められて機

能しないというところがあるかと思いますが、働き掛けとして具体的にどういったことをしているかというご質問だったかと思いますが。こちらは、どうでしょうか。教育庁支援教育課、お願いします。

○事務局 実習の受入れ、いつもありがとうございます。受入れの開拓、各学校単位での動きというのは、本当に学校によるところが完全にあることではないのです。支援教育課として行っているところは、今、中心は情報提供になるかと思っています。実際に受け入れている実態というものを学校に情報提供を、生徒のお子さんともに、様々企業さまのほうから支援学校につながりたいようなお声があったときには、積極的にいくつかの支援学校をご紹介して、見学に行っていたりとかということを取り組んでいます。

学校単位での動きでいうと、本当にその学校の地域であるとか、子どもたちの実態であるとか、そういうところを踏まえた開拓指導を行っているのが実状です。

で、一時、聴覚支援学校の先生方で、進路指導主事の思いの部分で、確かにどう考えてくるところは若干あるのですけれども。

ただ、基本的には前年度とか、これまでもお世話になった企業とのつながりというのは、学校が大事にしているところが多いと思うのですが。

ただ、聴覚支援学校とか視覚支援学校の現状でいいますと、若干入学してきている子どもたちの障がいの状況の変化というのも、ここ数年、結構大きいところがあります。やはり子どもたち、高校選択の幅も非常に広がっており、支援学校ではなくて、高等学校での学びの部分が非常に充実しているところもあって、そこでの学びをしていく子たちと、そのようなときに、聴覚支援学校のなかにいる子たちの重複障がいのお子さんたちが増えたときに、企業というところになると、やはりまずは事業所等でもう少し就労に向けたイメージを高めていくような、そういったことを考えないといけない部分もあるので、開拓先が子どもたちの状況の実態に合わせてスライドしているような現状もあるのかもしれないというのは思っています。

○部会長 委員、よろしいですか。

○委員 はい。ありがとうございます。

○部会長 ありがとうございます。そういう意味で、支援の質の向上・効率化、効果的な支援等も考え、また、人材不足などもあるのでしょうが、連携ということがよく言われるようになって、それに対する期待とか課題もあるということだと思います。形骸化することなくしっかり機能するように、行政のほうでは対応していただければいいのかなと思います。

特に皆さま、ご意見とかご質問等は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、事務局は、本日の意見は、今後の事業運営のほうに活かしていただきたいと思えます。よろしく願いいたします。

それでは、「議題 (2) 第6次大阪府障がい者計画の策定について」のほうに進めたいと思えます。事務局から説明をお願いいたします。

○事務局 引き続き自立支援課から説明いたします。資料2-1、資料2-2、資料2-3、参考資料として厚生労働省の資料をお手元にご用意お願いいたします。

「1 大阪府障がい者計画について」になります。前回の夏の就労支援部会でも、「働く」についてのご意見をいただいたところですが、令和9年度からスタートする、「第6次大阪府障がい者計画」及び「第8期大阪府障がい福祉計画」については、今年度（令和7年度）及び来年度（令和8年度）の2か年にかけて検討し、策定することとしています。

検討にあたっては、大阪府の審議会である、「障がい者施策推進協議会（推進協）」に計画策定部会を設置し、委員から意見を聴取して検討しています。

今年度は、既に5回の計画策定部会が開催され、計画策定部会から出された意見は、第5回目の計画策定部会を終えた1月30日現在、「意見具申（素案）」として示されています。

資料2-1が、この計画の骨子案になります。

計画策定部会において、原稿の第5次計画を大筋で継承すべきという方向性が確認されています。

それに基づき、基本理念は、「すべての人が認め合う、いのち輝く自立支援社会づくり」となっています。

次に、基本原則ですが、（1）～（5）に示す、「（1）真の共生社会・インクルーシブな社会の実現、（2）すべての人の命と尊厳の保持、（3）障がいの有無によらない相互理解の促進、（4）誰もが担い手となる地域づくり、（5）多様な主体の強みを活かした大阪府全体の底上げ」となっています。

最重点施策としては、「1. 本人の意向を踏まえた多様な暮らしの実現、2. 障がい者の就労支援の強化、3. 専門性の高い分野への支援の充実」の三つになっています。

共通する横断的視点として、「障がいのある人が尊厳を持って社会に参加し、すべての人が主体となって、誰もが暮らしやすい地域を育んでいる」を考えます。これは、現行計画の場面Ⅰと場面Ⅵを統合したものになります。

そして、次の生活場面Ⅰから生活場面Ⅴに示すそれぞれの生活場面で、それぞれの理念・めざすべき姿が示されています。

このうち就労支援部会が所管するのは、生活場面Ⅲの「働く」になりますが、現行計画では、めざすべき姿・理念として、「障がいのある人が希望する様々なところで働き続ける」というものを掲げていますが、委員意見を踏まえ、次期計画においては、「障がいのある人が多様な働き方により、希望するところで働いている」となります。

次に資料2-2に移ります。こちらは、意見具申（素案）になり、計画策定にあたり、計画策定部会の委員から出された意見を取りまとめたものになります。

この意見具申の内容は計画本文に反映され、全体のバランスを考慮しながら計画が策定されることになります。

就労支援部会の所管する障がい者の就労支援については、ページ番号14～15と27～30に記載があります。

今年度の第1回目の就労支援部会において、原稿計画の本文を示したところです。

現在の意見具申（素案）ですが、今後、計画策定部会において成案とした後に、親会である推

進協に上げ、推進協にて協議されます。

第1回目の就労支援部会でいただいたご意見は、意見具申の内容のなかに反映されていると考えており、具体的には以下の意見になります。

本人が働こうと思える教育環境づくりが必要。

一方で、無理して働き続けず、安心して職場を辞められる選択ができる社会になってほしい。

そして、就労選択支援事業は、理念が重要。選択支援の指定を取った事業所が、安易に特定の事業所に誘導することなく、本人の希望が叶うようにすべき。

大阪でB型事業所が急増するに伴い、よくない事業所も増えてきていると聞きます。

そして、在宅就労が増加していれば、在宅就労のアセスメントをするには準備日数が必要。

また、重度障がい者が働くことができる事業を使って働く枠組みを広げることや、短時間雇用の好事例も踏まえて、様々な就労形態で働くことを次期計画で打ち出してほしい。

以上のような意見が反映されていることと認識しています。

基本的に現行計画を踏まえ、多様な働き方や就労支援の質の確保、新制度である就労選択支援など、時代の変化に対応した内容になっています。

加えて、意見具申の素案には記載がありませんが、これまで障がい者雇用・就労の支援拠点であった大阪府ICTステーションについては、昨今のAI技術の発展などによる社会情勢の変化に鑑み役割を整理することとし、今後はICTサポートの中核を担っていくことを計画に位置付ける予定としています。

委員の皆さまにおかれましては、この意見具申（素案）について、文言修正など、お気づきのことがあればご意見をいただきたいと考えています。

全体のバランスを見て、推進協において取りまとめる形になりますので、必ずしも反映させることが可能というわけではないのですが、今後、計画（案）を作成するにあたり、文面や取組み等を検討していくこととなります。

続いて、資料2-3をご覧ください。最後になりますが、次期計画で掲げる具体的な目標値について説明いたします。参考資料1として付けている国の基本指針（案）、ページ番号は右下に3とふっている4枚目をご覧くださいと思います。

大阪府としては、国の基本指針に基づき、また、現行計画の目標値の考え方を踏まえ、資料2-3のとおり目標を設定したいと考えています。

目標項目は、引き続き設定されるものがほとんどとなりますが、就労選択支援については、新たな成果目標になります。こちらの国の基本指針を踏まえ、協議会の設置圏域ごとに、就労選択支援事業所を1事業所以上設置とすること、また、就労選択支援の利用者については、令和7年11月時点の全国に占める大阪府内の各サービスの利用者の割合から算出し8,530人としています。

これらの目標値が一人歩きすることなく、障がいのある方の一人一人が働くことで、生きがいを感じ人生がより豊かになっていけるよう、庁内の各部局とも連携しながら環境の整備や機運の醸成にも取り組んでいきたいと考えています。

計画に掲げる目標値や具体的な取組みについては、今後、推進協において検討していくこととなります。

ただ、府において掲げる成果目標、今の資料2-3に示した目標値について、現段階でお気づきのところがあれば、委員の皆さまから意見をいただきたいと考えています。私からは以上となります。

○部会長 それでは、次期計画は現行計画を継承する方向で、前回の会議で、就労支援部会のほうの意見も踏まえて作成していくという話しでありました。

現段階では、計画策定部会という別の会議体においてつくられているので、ここの意見がそのままということではないのですが、ここの意見をもとにということになるかと思えます。

また、国の基本指針（案）を踏まえて、大阪府として掲げる目標値の案が、同時に別で示されているかと思えます。

これまでの事務局からの説明を踏まえて、委員の皆さまからご質問やご意見等がありましたら、ご発言をお願いいたします。いかがでしょうか。

○委員 すみません。そうしたら。

○部会長 委員、よろしくお願いします。

○委員 31ページの「(1) 必要な健康・医療サービスの提供」のところで、「障がい者が、安心して必要な医療を受けることができるように、今後の影響も踏まえ」という一文で、その後の2段目、「現実的に、障がい者が受診できる医療機関が限定的であったり」というように書かれているのですけれど。

精神の疾患がある方が、例えば、内科であったり外科であったり、一般科を受診するときに、先生に自分の症状や状態をうまく伝えられなくて、病院から、病院側としては、どういうふうに対応したらいいのか、難しくてうまくコミュニケーションが取れないというようなお声が上がっています。

で、うちの地域では、今、そこを、何か啓発のリーフレットをつくらうみたいな動きがあるというふうに聞いているのですが、きっとどこの、精神の方に限らず、障がいがある方が、自分の治療を受けるための適切ないい表現するということを難しく感じている方が多くいらっしゃると思うので、ぜひここを、啓発や研修ということで、病院や医療機関側にもそうですし、当事者の方にも、例えば、リーフレットで相談すればうまくいけるよみたいなものがあればいいなと思うのですが、そういうふうな議論みたいなのはあるのでしょうか。

○部会長 委員、ありがとうございます。今、ご指摘いただいた箇所は、就労支援部会に直接というところではないかもしれませんが、非常に大事な質問ですね。受診に関連する啓発・研修、リーフレット等も含めてということでご質問がありましたので、よろしいですか。

○事務局 福祉部障がい福祉室障がい福祉企画課です。よろしくお願いします。計画策定部会でも、当事者委員も含めて様々なご意見をいただいているところで、やはりご本人がうまく伝えられないということもありますし、例えば、支援の方が同行されて、お医者さんが支援の方にいろいろ状況を伝えてくれるのですが、専門的なことをきちんと当事者の方に伝えられるのだろう

か、そういったところの医療を受けるときのコミュニケーションというのはすごく議題に挙がっているところです。

今回、意見具申でも、こういった文面を記載しながら、今後、健康医療部とも連携しながらというところと。

あと、医師会でも、在宅医療について検討されているところで、介護と障がいと医師会との連携というところも、医師会の委員の方からも話をお聞きしているようなところです。

来年度、計画を策定するにあたっては、そういった観点も踏まえながら検討していけたらと思っていますので、よろしくお願いいたします。

○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。医療機関におけるスムーズなコミュニケーションというものを促すような取組みに、また期待しております。

○委員 いいですか。

○部会長 はい。委員、お願いします。

○委員 雇用率ビジネスについての部分が、あまり書かれていないような気がしてまして、たぶん全般として、働くことはすごい生きがいにつながる、質を上げようとか、そのあたりは書いているのですけれど。

何て言うのですか、やはり仕事というのは、戦力になって、売上げを上げて初めてお給料がもらえるという、当たり前前の仕組みを無視して雇用率ビジネスが成り立っているという批判等があるかと思うので、そこら辺、働く尊厳というか、働く質というか、そこをもう少し協調できませんか。全体の論調で、そのあたりはふわっとは伝わってくるのですけれど。

何て言えばいいのでしょうか、今、雇用率を満たすだけという概念ではないところがすごい問われていると思うので、おそらく 29 ページのところは職業選択の自由というのを、長く働き続けるための支援として、「転職も大事な権利ですよ」と一歩踏み込んだ内容を書いているので、今すぐではないのですが、「雇用率ビジネス」と呼ばれているところの問題点、28 ページだったら、不適切な福祉サービスの提供をしているところがあるとは書いているのですが、雇用率ビジネスに関することは、直接的には書かれていないのかなと思いましたので、そのあたり、もし、書けるのであれば、入ってもいいのかなと思いました。ごめんなさい。感想になりまして。

もし、部会でそのような議論があったのかなかったのかがあれば教えていただければと思います。

○部会長 部会でというのは。

○委員 こちらの。

○部会長 この計画策定部会ですね。

○委員 はい。

○部会長 雇用率ビジネスというもの、働く尊厳というのは、この(2)のところですね。

○委員 だから、全体では、書かれているのは理解はしているのですけれど。

○部会長 雰囲気はわかるけれども。

○委員 わかるのだけれども。

○部会長 直に言っていないというあたり。

○委員 直に、何かそのあたり、今、結構大事なテーマで、ちょうどこのタイミングで出るものだったら、そのあたりがなぜ触れていないのかなと思いました。

○部会長 そういった議論が計画策定部会でされているのかどうかということですね。

○委員 はい。

○部会長 はい。お願いいたします。

○事務局 引き続き、障がい福祉企画課です。計画策定部会でも、やはり昨今の不適切事案に関して、事業所の観点については、記載のところは多々ご意見があったところです。

今回、「働く」の部分でも、先ほどご指摘がありました 27 ページのところに、「働くことに希望を持てる障がい者の不利益とならないように」という書き方をしているのと。

実は、この計画の設えとして、生活場面というのがⅠからⅤまであるのですが、そのⅠからⅤに串刺しして、横断的に持っておかないといけない視点というのがありますが、その項目の一つに、事業所の適性化というようなところについて改めて書いています。

というのも、働く事業所だけではなくて、やはり住むとか、いろいろなサービスがありますので、そういったなかでの不適切ということも含めて、適正化・透明化を図るみたいなところを書いていかないといけないなと思っていますので、そちらのほうには記載しています。

ただ、「雇用率ビジネス」みたいな直接的な表現はちょっと避けてはいますが、事務局としても、そのところは課題としては抱えていますので、よろしくお願いします。

○委員 ありがとうございます。

○部会長 不適切な支援という意味では、「働く」という分野でもそういうものがあるのだということがわかるような、全体としてあるのはわかるけれども、「働く」というところでもあるのだというようなことが、もちろん「雇用率ビジネス」という言葉を使わなくても、「働く」といううえでもそういうものがあるのだということを伝えられるようなニュアンスがあればいいのかなと、個人的には思いました。はい。ありがとうございます。

それでは、ほかにご意見等はいかがでしょうか。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、ほかにご意見がないようでしたら、「議題 (3) 在宅支援実態調査にかかる報告について」に移りたいと思います。資料3になります。こちらについて、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。福祉部障がい福祉室生活基盤推進課です。資料3について説明させていただきます。

増加傾向にある就労継続支援B型事業所で実施している在宅支援について、府内 2,053 事業所に対して調査を行いましたので報告させていただきます。

主な調査項目ですが、契約利用者数、在宅での支給決定者数、在宅での作業内容について調査を行いました。

在宅支援の実施状況ですが、資料の表をご覧くださいと、府内就労継続支援B型事業所のうち、51.5%に当たる1,056事業所が在宅支援を実施しており、利用者数では9,932人で約30%近い方に在宅での支援が行われていました。

次の資料をご覧ください。在宅支援で行っている訓練についてです。

主な作業については、シール貼り、袋詰めという「軽作業」が26.1%、「デザイン、Web制作」といった在宅で行うことがメインとなる作業を行っている事業所が19.6%でした。

一部において、eスポーツ、メダカの餌やり、観葉植物への水やりという訓練が行われていることが確認できましたので、これらの作業がどのような目的で取り組んでいるのかを、運営指導等により確認していくことを検討しています。

なお、本日は少しの情報提供になってしまいましたが、調査の目的が、運営指導の方法を検討するということから、手法を与えてしまう可能性があるため、一部の調査項目とさせていただいたことをご了承ください。以上になります。

○会長 ということでは、事務局からのご説明を踏まえて、委員の皆さまからご質問やご意見などがございましたらお願いいたします。

○委員 はい。

○部会長 委員、お願いします。

○委員 B型の在宅就労の問題で、なかでやっている仕事のことも大きいとは思いますが、本当は支給決定のところをきちんとどうしていくのかということがないと難しいのかなと思ったりしているのです。

というのは、なぜ在宅就労が必要なのかということ、何をもって担保して、最終的に市町村が支給決定をするのかということ、どこかで、府が主導して、市町村にそういったことの、まずは、今、どういった状況で支給決定をされているのかということ、きちんとして把握したうえで、これからどうしていくのかということを考えていったほうがいいのかな。

放課後等デイサービスが始まった頃からずっと続いていることは、やはり親の言いなりで、月に30日とか、土日を含めて支給決定をされるということが当たり前のように認められてしまっている。それは、どこに担保を取っているのかなと。

本当に相談員が担保取れるのか、取れていないですね。相談員も親の困った状況を見て、土日まで支給決定をしてほしいということで区役所に出すわけですから、まずは、そういったことの状況把握と、支給決定をきちんとするための手段というか、講じるべき方策もちょっと考えていかないといけないのかなと思っているのですが、大阪府として、そのあたりはどのように考えられているのかをお聞かせください。

○事務局 生活基盤推進課です。委員がお示しのとおり、実際には支給決定の問題を解決しないと、在宅就労のこのような不適切と思われるような事例は解決しないと思っており、毎年、年2回、市町村と調整会議を行うなかでも、そのことについて話題が上がりました。

とある市においては、在宅における条件を付けるべく、今、支給決定の見直しも行われているというところで、その辺について、こちらでは公表できないのですけれども、どうやったら義務

的経費が削減できるかという観点から、支給決定であったり、指定であったり、指導であったり、入口から出口までの部分についての見直しを、市町村を交えて検討しているということをお伝えさせていただきます。

○部会長 委員、よろしいですか。

○委員 はい。

○部会長 はい。ということで、ほかに委員の皆さまからご意見等はございますでしょうか。はい。委員、お願いします。

○委員 です。就労支援B型の在宅支援の関係ですけれども、今、いろいろな分野で、ある意味では制度を利用したというか、制度の仕組みを活用して不適切な事案も見受けられるという話しだと思えます。

で、これは、べつに障がいサービスに限らず、他の分野でもあるということは認識していただいて、一部の市町村では、他の分野では、通報みたいな仕組みを整えることで、不適切な内容をキャッチしていこうという動きもあるように聞いています。

そういう意味では、障がい者の働く環境とか権利みたいなことをしっかり担保するうえで、不適切な事案というのは制度全体に害悪を及ぼします。報酬改定においても、いろいろな部分でマイナスがあるので、本当にきちんとやっているところがその割を食うといたしますか、そういう状況は避けたいと思うので、何かそういった仕組みがないのかなとか、他府県の事例でもいいですが、何か必要ではないかという意見です。ありがとうございます。

○部会長 そういう意味では、そういった制度を利用した不適切な事業運営みたいなところで、通報みたいな取組みも含めた仕組みといったような対応が何か。

○委員 必要ではないか。

○部会長 必要ではないかと。これについて、いかがですか。では、生活基盤推進課から。

○事務局 生活基盤推進課です。こういった制度を悪用したというか、悪質な事業所かもしれないという情報については、最近、生活基盤推進課のほうに苦情という形で寄せられているケースは増えています。それを踏まえて、私どものほうは指定・指導グループですので、指導に行くことになってはいるのですけれども。

ただ、通報内容には、やはりそれなりの証拠、客観的な証拠をそろえていただきたいというようにお伝えしてまして、実態は、把握するためにも、正直、今までも指導は何度かあったことはあるのですが、やはりコンサルティングによる指導も行き届いているのか、書類のほうを整っていたりとか、労働環境という部分についても、障がい者の方が本当に働いているのかどうかわからないような実態であったりとか、そういった状況であるのは事実だと思っています。

それを踏まえて、私どもが考えているのは、行政だけではなく、先事例となるいい事業所とか市町村、ひいては、利用者の方の意識への働き掛けも踏まえてですが、改善していくべきではないかということ、障がい者団体も含めて意見交換をしているということをお伝えさせていただきます。

○部会長 悪か善かは普通にありますが、やはりその広がりというのを、すべてなくそうとし

てしまうと、いい事業所まで減ってしまうみたいなことになりかねないのでバランスは難しいと思いますが、そこら辺を、ぎりぎりというか、適切なラインを見定めながら対応していただければと。よろしくお願いします。

それでは、ほかの委員の皆さま、いかがでしょうか。はい。委員、お願いします。

○委員 在宅就労支援のそもそもの基本的な考え方で、対象者の方が、前提として在宅就労支援を希望している人であるということと、事業所によるアセスメントの結果、具体的な効果が認められるものというのが、支給決定の要件、対象者として位置付けられているのです。

で、これ、先日の国の報酬改定の検討会議でも記載がありましたが、そもそも利用される方は、本当に在宅就労支援の利用を希望されているのかどうかというところの議論は、たぶんあまりされていないように思うのです。

で、たぶん利用者の方が、本当に在宅就労支援をすることで、何とか就労に向けてきっかけをつかもうとしてこれを選択されたけれど、実態がそうではないということで、不本意に思っている人が多くいるのではないだろうかと思うのです。

それで、もう一つ思うのが、事業所の都合でこれがされているのが問題で、その結果、何が起きているかということ、当事者の方は、在宅で仕事をするということで自宅に止め置かれるというか、社会との接点をより希薄にされるというところは問題だなと思うのです。

で、もう一つ思うのが、当事者のそういった状況を聞く地域の支援者、もしくは行政は感じていると思うのです、ご本人とやりとりをするので。

で、たぶんこの制度があって仕組みがあるからということで、安易に流れてしまっているけれども、本当は利用したいという希望があったときに、その方ときちんと対話をするということをしなないといけないと思うのです。

今、利用者の方に何か働き掛けようというお話しがあったのですが、そもそも権利擁護に触れるようなものだと私は思っていて、そこを当事者の方たちがどうなのかというのが心配に思っています。

で、先ほどいい事例もあるということを書いていただいたのですが、確かに精神症状で自宅で引きこもっていた方が、在宅就労支援を利用することで少しずつ外出ができるようになって、通所ができるようになって、今では企業実習に行きながら、就職活動を始めようとしている人を、私は知っているのですけれども。

もちろんそういういい支援をしていたり、必要としている人がいるというのは前提なのですが、何て言うのですか、もっと地域のなかでもこれを議論されないと、きっと悪い事業所がどんどん形を変えてしていられると思うので、もっと大阪府としても独自の方針を打ち出してやっていくということができないのかなと思います。具体的にこれができますというのは答えにくいかもしれませんが、就労支援の現場として、いつもそういう話しをしているということをお伝えしたいです。

○部会長 実際に本当に利用者の方の希望で行われているのか。当初に希望したとしても、自治体が違うところで希望し続けているのかどうかみたいところ、社会とのつながりというのをな

くしてしまうような形になっていないか。

そういう意味では、本人の認知等も含めて対話をしっかりしていく必要がないと、そもそも権利擁護の事案ではないのかというような非常に貴重なご指摘であったと思います。意見ということになりますね。

○委員 はい。

○部会長 どうですか。こういったご意見に対して、どうですか。

○事務局 生活基盤推進課です。結局は、やはり利用者さんのニーズに依っていないということが原因だと思うので、支給決定の仕組みとか、B型を府が指定するときに、どのような理念を持って運営するのかというところについて、指定の段階から、もしくは法人のときもそうなのですが、事業本体への見直しと、支給決定に対しての見直しみたいなものを含めないと、この問題は改善しないのかとは思いますが。

あとは、先ほどの就労選択支援事業の活用もしたうえで、本当のアセスメントというところができるようなことも必要ではないかと思っているのですけれども。言いすぎではないかとは思いますが、大阪府内でのルールを決めないかという案は出ているところではありまして、少なくとも本当に在宅支援をする人はどういった人であるのか、そして、どうあるべきかということも踏まえて、改めてそれがまとまりましたら、国への要望も含めて考えているところではあります。以上です。

○部会長 委員、よろしいですか。

○委員 ありがとうございます。

○部会長 在宅支援そのものが悪いわけではなくて、それがご本人さんのニーズに合っているかどうかということきちんとして踏まえているのか、そうではない方が悪用されているような状況もあるのではないかとということ踏まえて、今後の対策等もしていただければと思います。はい。

それでは、いかがでしょうか。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、この件に関してほかにご意見がないようでしたら、「議題（4）大阪府障がい者サポートカンパニー制度の見直しについて」ということで、事務局から説明をお願いいたします。

○事務局 福祉部障がい福祉室自立支援課でございます。着座にて説明させていただきます。お手元の資料4と、黄色いパンフレットでサポートカンパニーのパンフレットをお配りしていますのでご覧ください。

まず、資料4の1ページです。「大阪府障がい者サポートカンパニー制度」というのは、障がい者雇用や就労支援に積極的に取り組む企業を登録し、その取組みを周知することにより、障がい者の雇用の機運醸成、さらなる拡大をめざした登録制度になります。

平成21年より前身事業をスタートし、平成26年より現行制度となり、就業促進課、支援教育課、自立支援課の3課共管で運営している制度になります。

令和7年度の登録実績は、中央左の表となりますが、計166事業所となっています。

サポートカンパニー制度は、現在、登録に四つの部門があります。

まず、事業所の種別として、A型事業所と、それ以外の事業所の二つがあります。

また、障がい者雇用の裾野を広げるために2段階の登録制度としており、基本的な要件と指定による「サポートカンパニー登録企業」と、さらに優れた取組みをされている企業を「サポートカンパニー優良登録企業」としています。

具体的な現行の登録基準はお手元のパンフレットの裏面をご覧ください。企業の登録のための基本要件は、一番上の登録要件の1・2・3となっており、一つ目が大阪府内に所在があること、二つ目が法に基づく障がい者雇用数が不足していないこと、三つ目が大阪府の雇用や就労に関する施策に協力又は協力意思があること、この三つの要件を登録の要件としています。

さらに優良企業の要件を満たすには、基本の登録要件を満たしたうえで、1～5の要件が必要となってきます。法定雇用を上回る雇用数の達成、府の施策への協力など、いずれかを満たす場合に優良企業として登録ができます。

A型事業所については後ほどご説明いたしますが、こちらの2段階の登録制度としています。

パンフレットの内側の見開きに記載していますが、登録のメリットとしては、ロゴマークの活用、企業のピーアールに活用いただけるとか、ハートフル企業顕彰での加点などがあります。

登録企業の皆さまには、府の様々な障がい者雇用施策の場面で、セミナーに登壇していただいたり、実習の受入れをしていただいたり、ご協力をいただいているところです。

資料4-1に戻りまして、2ページ目をご覧ください。今回、サポートカンパニー制度について一部見直しをしたく、こちらの場をお借りして、主な改正内容についてご説明させていただきます。

主な改正内容は6点、網掛けの部分に記載していますが、特に主な見直しが三つありますので、そちらを中心にご説明いたします。こちらの趣旨のポイントのみご説明させていただきます。

一つ目は、特例子会社制度に該当する場合の登録基準の明記です。これは、これまで法に沿って運用していた内容を明記するというものです。

登録内容として、障がい者雇用数を掲げていますが、障がい者雇用率算定には、各種特例制度があります。各特例制度について、登録主体、対象となる障がい者雇用数を登録基準に明記します。

これまで特例子会社については、法律上一体として扱うとありますので、親会社と特例子会社を合算した障がい者雇用数にて要件の達成を判断していました。

その他の関係会社については、関係会社単体の雇用率達成をもって要件判断をしていましたが、その詳細について登録基準に明記していませんでした。

特例制度は、ほかにもアからエまでの四つがあることから、今回、特例制度ごとの取扱を明記することとし、申請の際によりわかりやすくするように整理します。

次に二つ目ですが、障害者雇用状況報告の報告義務のない事業者の登録要件の見直しについてです。

現在、民間企業の法定雇用率は2.5%、雇用数が40名未満の事業主については法定雇用数はゼロ名で、障害者雇用状況報告書の提出義務はありません。

この義務のない事業者に対して、現行のサポートカンパニー制度では、「障がい者雇用数の要件を満たすことを要しない」と書いており、実質的に府への施策への協力意思のみでサポートカンパニー登録企業に申請できることとなっています。

これを見直し、登録する際の基本の要件として、40名以下の企業については、府の障がい者雇用セミナーへの参加を要件に加えます。障がい者雇用はまだしていないが、意欲・感心がある企業ということが想定されますので、セミナーの参加という形で障がい者雇用について理解を深めていただければと考えています。

また、障がい者雇用等に関するセミナーは、大阪府において、年間を通じて多数実施しており、オンラインセミナー等もあります。

なお、優良登録については、40名以下の企業について変更はありません。例えば、40名以下の企業が障がい者を1名以上を雇用していたら、セミナー参加実績がなくても優良企業として登録が可能となっています。

次に3点目の主な変更内容です。就労継続支援A型事業所の登録制度の廃止と、それに代わって、障害福祉サービス等事業者の要件を整備します。

現在、A型事業所の利用者については、雇用契約があり、法定雇用障害者数に算定可能となっています。

一方、サポートカンパニー制度に類似する国の制度、いわゆる「もにす認定」については、A型事業所利用者以外で1年以上の障がい者雇用を要件としています。

大阪府は、平成30年にA型事業所のサポートカンパニー制度の登録要件を整備しましたが、当時はA型事業所の経営改善支援・好事例発掘を目的に設定しました。

一方で、1ページにも記載していますが、A型事業所の登録数は、制度新設以降、低迷しています。

また、平成30年以降、A型事業所の報酬制度の変更によりスコア制度が導入され、国はA型事業所の好事例集など多数の情報発信を行っています。

これらの環境変化を踏まえ、今回、この制度を見直し、現行のA型事業所としての登録制度を廃止します。

今後、A型事業所については、経営支援に関するセミナー、情報発信、適正な事業所運営に向けた指導等を通じ、質の向上の支援を行っていきます。

また、今回、障害福祉サービス事業者に対する要件を整備します。

「障がい者サポートカンパニー」という制度の名前ですので、障害福祉サービス事業所全般にとって、この登録を得ることで、障害福祉サービス事業所として優良な事業所であるというお墨付きとして、利用者募集に活用されることも想定されます。

事業特性を踏まえ、一般企業とは別途の要件を設けて対応します。

改正案では、登録には、国制度に習い、A型事業所利用者以外で1名以上の雇用、40名以上の法人であれば法定雇用数の達成、指定後1年以上経過している事業所であること、勧告、命令、効力停止などの行政処分等がないことを要件とします。

また、優良企業登録としては、府の政策への協力実績及びハートフル基金協定のみを要件とします。

障がい施設として達成が容易な可能性が高い実習の受入、発注実績等は除外しています。

資料の3ページをご覧ください。こちらは、登録基準の現行と改正案の比較表になります。

現行のA型事業所の登録要件は、資料の右上に記載しています。A型事業所として、最低賃金以上の賃金を支払っていることなどを、基本の登録の要件としています。

優良登録要件は、一般就労者の割合が10%以上であることなどとなっています。

この制度を廃止し、右下にある指定障害福祉サービス等事業者の要件として改めるということです。

これらの改正について、今回、ご意見を伺ったうえで事務局で取りまとめ、最終調整のうえ、申請手続きの整備、内容周知の準備が整い次第、改正をしたいと考えています。

なお、改正前に登録済みの企業については、登録期間満了までは登録は有効となります。

簡単ですが、説明は以上です。

○部会長 それでは、事務局からの大阪府障がい者サポートカンパニー制度の見直しについての説明を踏まえて、委員の皆さまからご質問やご意見等がありましたら、ご発言をお願いします。いかがでしょうか。質問でも、細かい基本的なところでも構いませんし、いかがでしょうか。

またご意見等がありましたら、事務局のほうにお知らせいただくという形でよろしいでしょうか。

これ、事務局のほうとしては、特にこの意見を聞いておきたいなみたいなことはございませんか。ないですか。

○事務局 はい。

○部会長 では、またあれば、後ほど意見をいただくということも含めてご対応いただければと思います。はい。ありがとうございました。

で、この件に関してご意見がないようでしたら、「議題（5）工賃向上計画の推進に関する専門委員会の開催状況について」ということで、事務局から説明をお願いいたします。

○事務局 自立支援課でございます。工賃向上計画の推進に関する専門委員会について、着座にてご説明させていただきます。

工賃向上の専門委員会の実施状況ですが、資料5をご覧ください。また、参考資料2もあわせてご覧ください。

資料5のとおり、工賃委員会については、年に3回実施しています。

参考資料2をご覧ください。こちらが、大阪府工賃向上計画ということで、令和6年度から令和8年度までの3か年の計画となっています。これに沿って各種取組みを進め、委員会で進捗の報告をし、ご意見をいただいています。

工賃委員会にご報告した主な工賃向上計画の進捗状況について2点ご報告させていただきます。

まず、1点目ですが、工賃実績・優先調達実績です。参考資料をめくっていただき、厚生労働省資料の別紙3をご覧ください。

令和6年度の就労継続支援B型事業所の平均工賃額は、全国平均が2万4,141円で、大阪府の平均は1万9,747円でした。

大阪府の令和6年度の目標は1万9,000円としていましたので、目標については達成しているという状況です。

ただし、大阪府の工賃については、全国のなかで比較すると、山形県の1万9,621円に次ぐ全国で46位という状況です。

次に、都道府県による優先調達実績資料、最終のページをご覧ください。

大阪府の令和6年度の調達額は2億3,000万円で、東京都、福岡県に次ぐ全国3番目の額となっています。引き続き庁内での調達促進に努め、工賃向上につなげていきたいと考えています。

次に、2点目として、表彰についてご報告いたします。

工賃委員会では、就労継続支援優良取組表彰制度の見直しを審議し、従来の工賃向上や就労支援の取組みのほか、長期継続支援や重度障がい者支援なども評価する制度に改め、該当する事業所を確定しました。

お手元に、「ささゆり作業所」と書いた取組事例もお配りしていますが、こちらの作業所を、令和7年度は選定し、今月11日に知事による表彰式を行いました。

こちらの取組事例の周知のほか、今後、受賞事業所による好事例セミナーを実施し、府内の事業所への好事例の横展開を図り、工賃向上を支援していきたいと考えています。

また、最後ですが、今年度は商工労働部とも連携し、府内企業向けに大阪府共同受注窓口の周知にも積極的に取り組み、今後も継続していきますのでご報告いたします。

簡単ですが、ご報告は以上です。

○部会長 それでは、工賃向上計画の推進に関する専門委員会についての説明を踏まえて、委員の皆さまからご質問やご意見等がありましたらいただければと思います。いかがでしょうか。工賃は、相変わらず一番下から2番目の全国46位ということも含めてになりますが、いかがでしょうか。時間がありますので、ご意見をいただいても大丈夫かなと思います。

この議題を含めて、ほかの議題に絡んでも構いませんし、ご意見すべて、いかがですか。委員、お願いします。

○委員 最後から2番目ということだったのですが、そもそもB型というのは、工賃向上をめざすところと、工賃をめざさずに居場所的なB型をめざそうというのは選べると思うのですが、その割合が、たぶん全国平均の工賃には結構影響を与えるのかなという気もしますので、もし可能であれば、大阪府だけでも構いませんので、工賃向上をめざさないところはこんな工賃です、工賃向上を目指しているところはこれだけですよというのを、もし後日でも教えていただけるようでしたら、そのうえで、初めて工賃を比べて意味があるのかなと。工賃を上げようと思っていないところに、「工賃を上げてくれ」と言っても、上がらないのは当然ですし、一律にB型工賃だけで比べると実態が見えない気がしますので、そのあたりもわかるような仕組みができたかなと思っていますので、今後活かしていただければと思います。

○部会長 工賃向上をめざす事業所、そこに焦点を置いていない事業所というのがあってと思いま

すので、それを区別して捉えていくというのが実態支援の内容も明確化されるのではないかと思います。

○委員 はい。

○部会長 ここはどうですか。

○事務局 ありがとうございます。以前の調査結果にはなるのですが、工賃向上をめざさないといった工賃体系を選択されている事業所は全体の3%で、97%は工賃向上をめざすという工賃体系を選択されているというところです。

ちょっと金額までは、そのときは出していなかったのですが、おっしゃるとおりかと思imasuので、後日、また分析もしたいと思いますが、実態としてそのような状況です。以上です。

○委員 それなら、影響はなさそうですね。

○事務局 ただ、思いと、工賃の報酬体系の選択にずれがある事業所はあるのかなというところです。

○委員 おそらく報酬体系の問題でしょうね。

○事務局 はい。そうです。おっしゃるとおりです。

○部会長 そうですね。3%が、積極的にそれを選んでいるのかとかではなくて、やむを得ずそれを選んでいるのかということは必ずある話だと思います。それも頭に置きながら分析をしないと、ちょっとゆがんだこの計画の分析になるのかなという気がいたします。はい。

ほかの委員の皆さまから、いかがでしょうか。

従来から、工賃向上の委員会の委員長もしていましたが、そのの意味というのもあるのだという、前向きにしっかり捉えて、分析していく必要もあるのだと話し合っていました。

ほかに委員の皆さまからご質問とかは大丈夫でしょうか。はい。

○委員 次の6月の報酬改定のところで、報酬区分が細かく分かれるようになっていますよね。

で、私、あれの計算の仕方がよくわかっていないのですが、工賃が上がったある年度、ちょっと説明いただきたいのですけれど。上がったことによって報酬単価が下がるというようなケースも出てくるという話ですが、地域のそういうネットワークの会議のなかでも出ていたりして、計算の仕方が難しくてよくわからないという声も、同時にそこで出ているのですけれども。

報酬改定による影響によって、工賃は上がったけれども、報酬自体は単価が下がってしまうみたいな案件が起こるのかどうかみたいなことが起こりそうになるのか、もしくは起こるのかというような情報がもしあれば、ちょっとお聞かせ願いたいと思います。

○事務局 ある事業所から伺った話では、来年度は、工賃月額4万5,000円を達成し、報酬区分の最高区分に該当できると思っていたが、今回、報酬最高区分の工賃額が4万8,000円に引き上げられたため、最高区分の報酬を得るためには、さらに工賃を3,000円アップしないといけないことになり、今回の報酬改定で影響を受けたとのことでした。

令和6年度報酬改定で、区分が上がっている事業所さんについては、細かく再設定された令和8年度の報酬区分に基づいて報酬が決まっていくということで伺っています。

○部会長 委員、よろしいでしょうか。

○委員 もし、今後、その影響がどうだったかというのがわかれば、またお示しいただけたらありがたいです。

○事務局 ありがとうございます。承知いたしました。

○部会長 その点を注視していただきながら、ご報告をいただければありがたいと思います。

それでは、ほかの委員の皆さまからご意見等は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、次の議題が「その他」になりますが、特にないと事務局から聞いておりますので、事務局、よろしいですか。委員の皆さまからもよろしいでしょうか。はい。

では、事務局は、本日の意見を今後の事業運営に活かしていただきたいと思います。

また、委員の皆さまから、言えていない意見等がありましたら、事務局のほうにご意見をいただきたいと思いますので、そちらのほうもご協力、よろしくお願いいたします。

それでは、事務局にお返しします。

○事務局 部会長、委員の皆さま、オブザーバーの皆さま、本日は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、今後の事業運営に活かしていきたいと存じますので、委員及びオブザーバー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、これもちまして、「令和7年度第2回大阪府障がい者自立支援協議会 就労支援部会」を終了いたします。本日はありがとうございました。

(終了)