**令和４年度**

**第２回大阪府障害者自立支援協議会就労支援部会**

**日時：令和５年３月２３日（木）**

**１４時３０分～**

**場所：大阪府社会福祉会館**

**４０３号室**

○事務局　ただ今から「令和４年度第２回大阪府障害者自立支援協議会就労支援部会」を開催いたします。

　委員の皆様には、ご多忙のところ、ご出席いただき、誠にありがとうございます。

　私は、事務局の障がい福祉室自立支援課就労・ＩＴ支援グループでございます。議事に入りますまでの間、司会進行をいたしますので、よろしくお願いします。

　さて、本日ご出席の委員の皆様、オブザーバーの皆様につきましては、お手元に配席表および委員名簿をお配りしておりますので、ご紹介は省略します。

　なお、梅木委員、金塚委員については、事前に欠席のご連絡を受けております。

　従いまして、本日は、委員９名中、姜委員が遅れていらっしゃるかと思いますが、現在、６名の出席ですので、本部会　運営要綱　第５条第２項の規定により、委員定数９名の過半数に達しており、会議が有効に成立していることをご報告いたします。

　次に、資料の確認をさせていただきます。

　「次第・委員名簿」、次第に記載の資料は、お手元にございますでしょうか。

　資料１‐１「令和４年度就労移行等連携調整事業」

　資料１‐２「障がい者就労支援ガイドブック」

　資料２‐１「障がい者就労支援に関する主な取組み」

　資料２‐２「令和５年度就労移行等連携調整事業」

　資料２‐３「障がい者雇用の促進について」

　資料２‐４「府立知的障がい支援学校高等部における就労支援の充実について」

　資料３「令和４年度第２回工賃向上計画の推進に関する専門委員会資料」

　不足等ございましたら、事務局までお声かけください。

　それでは、本日の議事に入らせていただきます。

　本会議は、大阪府　会議の公開に関する指針、および、障害者自立支援協議会　運営要綱第５条の規定に基づき、配布資料および議事録を大阪府のホームページ上で公開します。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、この後の議事進行につきましては、部会長にお願いします。

○部会長　本日は雨の中、お集まりいただきありがとうございます。どうぞよろしくお願いいたします。

　では、お手元の次第に沿って議事を進めます。

　本日の議題は、議題１が「令和４年度就労移行等連携調整事業の進捗状況等について」

　議題２が「次年度以降の取組みについて」

　議題３が「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」の３つとなっています。

　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うかがいたいと思いますが、よろしいでしょうか

○全員　異議なし。

○部会長　ありがとうございます。

　では、まず議題１「令和４年度就労移行等連携調整事業の進捗状況等について」事務局から説明をお願いします。

○事務局　事務局の福祉部自立支援課です。

　議題１の「令和４年度就労移行等連携調整事業の進捗状況等について」、ご説明いたします。資料１‐１をご覧ください。

　就労継続支援事業所は、通常の事業所に雇用されることが困難な障がい者に対し、就労の機会の提供や、生産活動の機械等の提供を通じて、能力の向上のための必要な訓練を実施するなどを目的とした事業ですが、大阪府の第５次障がい者計画において、就労継続事業所Ａ型およびＢ型からの一般就労者数の目標を位置付けたことから、就労を希望する障がい者に対する一般就労への移行の支援が求められています。

　就労移行等連携調整事業では、昨年度に就労移行事業所と就労定着支援事業所の支援員を対象としたガイドブックを作成しましたが、これを踏まえまして、本年度は、Ａ型とＢ型の事業者向けのガイドブックの作成に取り組みました。

　一般就労への支援に、これまでは取り組まれていない事業所があると思われますので、初めて支援をする方にもわかりやすいように、支援者への意識付けや心構え、就職活動に向けてのステップや、参考となる事例を多く記載したものとなっております。

　作成にあたりましては、事業所、支援機関、就労支援の関係者、学識経験者等の皆さんにご協力いただき、本部会の委員でもあります金塚委員、姜委員にもご協力いただき、支援の手引き検討委員会を開催しております。

　資料１ページをめくっていただきたいと思います。

　これまでの事業におきましても行っておりましたが、アドバイザー派遣を本年度も行い、Ａ型やＢ型から一般就労につながった好事例を収集していただくことを目的としまして、１０名の委員のみなさんに事業所に行っていただきました。こちらで収集した事業所を、事例に入れております。

　続きまして、次のページと併せて、資料１‐２「就労支援ガイドブック」をご覧ください。

　今回の内容をご紹介させていただきます。第１章から第５章が本編部分となっております。

　第１章は、初めて一般就労への支援をする際に、どのように進めていくか、一般就労を進めるための秘訣や、就労の流れの説明となっております。

　第２章は、支援員の心得となっておりますが、就労支援に対する思いや、利用者のニーズをどのように掘り起こすかについて記載しております。

　第３章では、日中活動において、利用者の自分らしい働き方を見つけるために、個別支援計画の作成や、アセスメントのポイントなどを記載しております。

　第４章では、地域資源とありますが、Ａ型Ｂ型の事業所だけでできる就労支援の範囲には限りがありますので、基幹相談支援センターなどの相談をする所や、就労関係のハローワークや障害者就業・生活支援センター（以下、就ポツ）、医療関係や在宅サービスなど、地域の資源を記載しておりまして、これらをネットワークでつなげることで、利用者にとってより良い支援ができるようにと記載しております。

　第５章につきましては、当事者・家族にとっての就労についての記載をしております。

　利用者やご家族の希望を尊重しつつ、ニーズや選択の幅を広げるなど、就労の可能性について、就労継続支援事業者においての支援者の考え方などを記載しております。

　続いて、就労支援をし始めたときに、支援員の皆さんが疑問に思うであろうことを記載したＱ＆Ａもたくさん載せております。利用者から就職希望の相談を受けた場合や、利用者が就職をした後、利用者が減少したときの運営についてなどの記載をしております。

　右側ですが、事例をたくさん載せております。初めて一般就労支援を行う人だけではなく、すでに支援を行っている方においても、他の事業所ではどのような支援が行われているかなど、参考となるものとなっております。

　ご意見をいただきました「ピアによる就労支援」の事例も２つほど盛り込んでおります。

　そのほかに、好事例だけではなく、課題が残る事例も掲載しております。こちらについては、研修等において、「その時どうすればよかったか」と、検討する材料の１つになるのではないかと思って、掲載しております。

　資料１‐１の最後のページをご覧ください。

　本事業につきましては、ガイドブックの作成と合わせまして、報告会や研修会なども開いております。

　まずは報告会ですが、２月に開催しました。こちらは、Ａ型とＢ型の事業者の支援員を対象に開催しております。

　検討委員として参加いただきました金塚委員にご協力をいただき、また、アドバイザーの方と、アドバイザー派遣を受けていた事業所の方にご登壇いただき、ディスカッションをしていただきました。

　参加者の皆さんからは、就労に向けて準備しておくことや、環境調整の大切さ、利用者が一般就労をきっかけに、支援力を上げることにつなげることができる、などのコメントをいただいております。

　資料の下段のほうに記載しているのは、就労支援力向上研修です。就労移行支援事業所や定着支援事業所を対象に、昨年度に作成しましたガイドブックを活用し、就労支援の実践テクニックや、地域の関係機関との連携のポイントをテーマとして、実施しております。

　参加者からは、「面談を通して、利用者本人が相談力をつけることが大事であることがわかった」、「他機関と連携し、支援の幅を広げていきたい」、などのご意見がございました。

　この後の議題２において、次年度事業のご説明を行うのですが、本年度に作成したガイドブックを活用した研修等を、今後も行っていきたいと思っておりますので、ご意見等をいただければ幸いです。

　説明につきましては以上です。

○部会長　ありがとうございました。

　それでは、ただ今の説明を踏まえ、ご質問・ご意見などありましたらご発言をお願いします。オブザーバーの方も、ご自由に発言ください。

　ガイドブックの配布は、どのような形で、どこに配布するなどは決まっていますか。

○事務局　こちらについては、印刷はしない予定ですので、大阪府のホームページに掲載し、そのご案内を、市町村や事業所にお示しし、見ていただく、という流れで考えております。

○部会長　わかりました。

　では、ご意見やご質問がありましたらどうぞ。

　姜委員や金塚委員がいらっしゃらないのですが、オブザーバーには、書いていただいたり、アドバイザーでご協力をいただいていましたが、何かございましたらどうぞ。

○オブザーバー　いいガイドブックに仕上がったのではないかと、個人的には思っております。

　私は事業所を回らせていただいたのですが、B型の事業所さんは工賃を高く上げていきながら、そしてＡ型の事業所さんは最低賃金を保証しながら、就職に結びつけるために頑張っておられましたが、マンパワー的なことが難しそうだと思いました。

　就ポツさんも隣にいらっしゃいますが、地域の連携というところが肝になってくるかと感じました。

　感想で申し訳ないですが、以上です。

○部会長　ありがとうございます。

　ほかの委員の皆様、いかがでしょうか。

　委員、どうぞ。

○委員　研修を引き続きやっていきたいということだったのですが、研修の開催方法はどのようにされるのか。コロナもあったので、いろいろと、オンデマンド配信のようなこともずいぶん行われていますが、研修のやり方で何かお考えがあれば教えてください。

○事務局　自立支援課です。

　議題２にもつながるのですが、これから、まずプログラムの検討をお願いしまして、実施方法としましては、やはり対面のほうが、効果があるというメリットと、あと、動画配信などですと、事業者の方が自分の取れる時間に見ることができるというメリット、両方のメリットがありますので、それらを勘案しながら進めていきたいと思っております。

○部会長　他にいかがでしょうか。

　よろしいですか。

　PDFであげていただくと、事業者の方含め、大学等で授業で使ったりとか、実習に行く学生などにも、Ｂ型やＡ型に行く前に、このような形で支援しているんですよと教えることができたり、いろいろな形で活用することができるかと思います。

　オンデマンドで、どこまで自由に見ることができるようにするかは難しいのですが、いろいろな興味がある方が、どのように事業者に研修しているかを見ることができるのは、とても良いことだと思いますので、いろいろな形で検討していただければと思います。ありがとうございます。

　特にこれ以上ないようでしたら、先に進めていきたいと思います。

　では、議題２の「次年度以降の取組みについて」、事務局から説明をお願いします。

○事務局　議題２「次年度以降の取組みについて」、自立支援課から説明をさせていただきます。

　こちらの取り組みにつきまして、福祉部、商工労働部、教育庁と、続けて説明をさせていただきたいと思います。

　まず自立支援課から説明をさせていただきます。次年度の取り組みにつきまして、資料２‐１と資料２‐２になっております。

　資料２‐１につきましては、福祉部の事業の全体についての資料となっております。こちらの資料は、第５次大阪府障がい者計画で策定しました「目指すべき姿」を３つに分けて掲載しております。

　目指すべき姿の（１）は、「実際に多くの障がい者が働いている」という枠組みで、①は障がい者雇用拡大として、大手前庁舎と咲洲庁舎に設置のハートフルオフィスの推進事業を行ってまいります。

　②は企業等の障がい者雇用に関する理解促進で、障がい者雇用や職場体験実習の受け入れ等、積極的に支援する企業を「障がい者サポートカンパニー」として登録する制度を、引き続き行ってまいります。

　右側に「目指すべき姿」（２）がございます。こちらは「いろいろな場で障がい者が仕事ができる」とし、先ほどの就労移行等連携調整事業のほか、精神障がい者が社会生活を送るための適応力を養う精神障がい者社会生活適応訓練事業を実施します。

　②工賃水準の向上としまして、共同受注窓口や福祉のコンビニ「こさえたん」などに取り組む工賃向上計画支援事業や自治体や独立行政法人からの発注で工賃向上を図る「優先調達」の取り組み等を行います。

　③では、多様な障がい者の働く場として、重度障がい者の就労支援事業について。こちらは市町村事業ですが、まだ大阪府内で実施している市町村が少ないため、周知、啓発を行っていきたいと考えております。

　この中には、ＩＴステーションや、在宅でのＩＴ関連業務の支援なども、引き続き行ってまいります。

　左側に目指すべき姿の（３）がございます。

　こちらは「障がい者が長く働き続けることができる」としまして、就ポツセンターの配置事業を、引き続き行ってまいります。

　それと、三障がい正規職員雇用に係る職場定着支援については、大阪府が採用した職員について、ハートフルオフィス推進事業で蓄積したノウハウをもって、職場定着に繋げる支援を行います。

　その下、中ほどの段のところです。横断的な取り組みとして、こちらは大阪府庁内の取り組みとなりますが、公契約における障がい者雇用の創出等について、総合評価一般総合入札制度や指定管理者制度などに、障がい者雇用を評価対象とするなどの取り組み、既存施設の福祉的活用につきましては、府有施設を活用した清掃訓練等、また、庁内において、職場実習の機会等を提供いたします。

　その次の３部局連携ワーキング・グループですが、商工労働部や教育庁と連携しまして、障がい者雇用制度についての勉強会を開催したり、公務労働について検討チームを設置し、正規雇用の定着支援等の実施やあり方について検討等を行ってまいります。

　下段につきましては、就労支援に関する会議体としまして、本部会および工賃委員会において、引き続き就労や工賃に係る課題について協議、検討をしていきたいと思っております。

　続きまして資料２‐２をご覧ください。

　先ほどの議題１において、令和４年度の説明をしたところですが、こちらの移行等連携調整事業ですが、右上に「計画目標達成に向けての課題」と記載しておりますように、一般就労者の拡大には量の拡大、質の向上と支援の一般化が必要と考えております。

　資料の下段に記載しているのですが、３年計画で事業の計画を立てており、令和５年度は最終年となっております。

　これまでに作成した手引きを踏まえ、福祉圏域ごとに活用可能な連携体制モデルを作成し、自立支援協議会等を通じた普及を図ること、としております。

　最終的な目標としては、各事業所において、自発的な取り組みにつなげていきたい、と考えております。

　令和５年度の事業につきましては、資料の真ん中の枠にございますが、「（１）地域の課題・実情を踏まえた研修プログラムの立案」と記載しております。

　コーディネーターを設置しまして、市町村自立支援協議会や事業所連絡会等でヒアリングを行い、また、これまでにアドバイザー派遣や研修で把握した課題等を踏まえた研修プログラムを作成することを考えております。プログラムの中には、地域連携を実践できるようになるための、アドバイスやワーク等を盛り込みたいと考えております。

　（２）ですが、作成されたプログラムをもとに、利用者の一般就労や就労定着を見据え、事業者と関係機関との連携を実践できるように、個別支援を行っていきたいと思っております。

　（３）ですが、支援の手引きを活用できる人材を育成するため、事業所において人材育成ができるように、サービス管理責任者向けに研修を実施していきたいと思っております。

　また２つ目のポツですが、事業所内で人事異動等が行われても、対応ができるような研修についても実施したいと考えております。

　３つ目ですが、本年度と同じように、この事業に関しまして報告会を開催し、手引きを取り入れた効果がでた好事例等の報告を行い、大阪府内の事業所に横展開することができれば、と考えております。

　本年度の事業については以上です。

○事務局　続きまして、商工労働部雇用推進執就業促進課です。よろしくお願いいたします。

　まず「１．障がい者雇用の現状等」をご覧ください。

　令和４年１２月に、厚生労働省および大阪労働局から、令和４年６月１日現在の障がい者雇用状況が公表されております。それによりますと、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５万５４０１人と、過去最高を更新しておりまして、実雇用率も過去最高の２．２５％となっております。

　規模別で見ますと、常用労働者数１００人未満の中小事業主の実雇用率は１．８３％、法定雇用率を達成している企業の割合は４１．５％と、前回に比べて低位にあります。

　令和５年４月から、雇用促進法（障害者の雇用の促進等に関する法律）が改正され、法定雇用率が順次引き上げられるなど、対象となる中小事業主の範囲が広がることも踏まえまして、引き続き意識の啓発、個々の状況に応じた支援が必要と考えております。

　また、障がい別で見ますと、精神障がい者の雇用者数が９７２４人と、大幅に増えており、やはり、平成３０年４月に、法定雇用率の算定基準の対象に追加されたことを踏まえまして、大幅に増加している状況です。

　一方で、障がいの特性から、職場定着が課題となっておりますので、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、と考えております。

　次に「２．第５次障がい者計画における主な取組み」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（大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例）を制定しており、大阪府障がい者雇用促進センターを設置し、事業主への働きかけと、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１つ目の■の１つ目のポツについてです。大阪府と契約を締結するなど、大阪府と財政的な関係がある事業主のうち、法定雇用率が未達成の事業主に対し、障がい者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るところです。

　次の２つ目のポツにつきましては、大阪府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、積極的な取り組みが不可欠であると考えており、法定雇用率未達成の特定中小事業主、条例上、府内にのみ事業所・事務所がある４３．５人以上１００人以下の事業主です、特定中小事業主を対象に、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、大阪府として取り組んでいるところです。

　次に、「大阪府における精神障がい者等の職場定着支援の取り組み」についてをご覧ください。

　精神・発達障がい者等職場定着支援事業の１つ目の「・人事担当者のためのアドバンス研修」においては、企業の人事担当者を対象に、障がい特性の理解促進のための座学と、障がい者とともに作業を行う職場体験研修をセットで行っております。

　２つ目の「・職場体験受け入れマッチング会」については、事業主が精神障がい者等の職場実習の受け入れを通じ、障がい理解や職場環境の整備を図ることを目的とし、障がい者の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うものです。

　３つ目の「・障がい者雇用の理解促進ツール」につきましては、大阪府として、１００人以下の事業主への障がい者雇用に取り組んでおり、いわゆる「障がい者雇用ゼロ企業」においては、「障がい者を雇用した経験がなく、雇用のイメージが持てない」などの意見が多く、具体的な取り組みを進めることができるよう、大阪府独自に、在阪の小規模事業に特化した事例集を作成し、今後、大阪府が個別訪問等をする際に、企業にわかりやすく説明できるようなツールとして活用していきたいと考えており、大阪府のホームページ等にもアップして、いつでもご覧いただけるような形のものを作りたい、と思っております。

　また、最後のところです。精神障がい者等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企業をサポートしているところです。

　これらの取り組み等を通じ、大阪府における障がい者雇用の取り組みを、引き続き、しっかりと進めていきたいと考えております。よろしくお願いいたします。

○事務局　教育庁支援教育課より、府立知的障がい支援学校高等部における就労支援の充実について、説明をさせていただきます。

　資料２‐４をご覧ください。

　「第１回就労支援部会」で説明した内容と重複しますが、令和３年度の府立知的障がい支援学校高等部卒業生の就職率は２７．２％です。就職希望率、これは全体のうちで就職を希望されていた方ですが、２８．３％ですので、就職希望者のうちの就職率は９５．５％となっております。

　お示しのように、就職を希望する者の就職率が高い割合となっていることから、就職を選択肢の１つとして考える生徒の割合を、今後高めていくこと、また、就職希望者の就職率を、今後もさらに高めていくことが重要と考えております。

　教育庁としましては、支援学校において、子どもたちが早期から就労に対する理解を深め、就労意欲を高めるために、さまざまな取り組みを行っております。

　ここからは、令和４年度と令和５年度の、特に重点的な取り組みについて説明をいたします。まずは令和４年度の取り組みについてです。

　①について、高等部においては、生徒が希望する進路実現に向け、本人や保護者のニーズを踏まえた企業での職場実習等を行っております。また、進路実現に向け、早期からのキャリア教育が重要であることから、高等部だけでなく、中学部からの実習を進めております。

　中学部においては、今回、令和３年度に事業連携協定を結びました株式会社Ｄ＆Ｉとの連携のもと、府立支援学校中学部生徒とその保護者を対象に、職場体験実習を開催しました。

　令和２年度は、新型コロナウィルス感染症の影響で中止、令和３年度も同じく、新型コロナウィルス感染症の影響により、テレワーク実習の形態で、２社のみの実施となりましたが、本年度は１５社の企業が１９校、４６名の中学部生徒を受け入れていただき、実施することができました。

　生徒からは「良い経験になった」、「働くということにイメージが持てた」、また保護者からは「実際に働いている方の話が聞けてよかった」、「仕事の体験をして、今後、どのような力をつけないといけないかがわかった」との感想があり、非常に有意義な体験実習となりました。

　⑥については、令和４年度が最終年度となりますが、令和２年度から３カ年、大阪府立知的障がい支援学校２校をモデル校に指定し、就職率向上と、それに向けた事業改善、関係機関とのネットワーク化等に取り組んでまいりました。

　地域資源を活用した連携作業や、校内清掃検定の試行実施と、生徒が目標を持って仕事に向き合う姿勢を育むための取り組みのほか、小学部から高等部までの１２年間を通じたキャリア教育を校内で整備し、教育実践として取り組みました。

　本事業の成果報告表がまもなく完成となり、各校に取り組みの共有を図り、大阪府立支援学校全体の就労支援に係る取り組みの充実を図ってまいります。

　次に、令和５年度の取り組みです。

　①の高等部については引き続き、保護者への説明等を通して、就労や実習に対する情報提供、生徒や保護者のニーズを踏まえた体験実習を行ってまいります。

　中学部においても、令和５年度も引き続き、早期からのキャリア教育を目指すため、中学部生徒向け職場体験を、株式会社Ｄ＆Ｉと連携し、さらなる充実を図ってまいります。

　⑦府立学校スマートスクール推進事業についてですが、本事業は、府立知的障がい支援学校１校をモデル校とし、ＶＲを活用したさまざまな社会空間や生活場面の体験、模擬面接、実際の就労場面を実体験する、そして、ＡＩドリルを用いて、個々に応じた課題を分析し、得意分野を伸ばす等、ＩＣＴ機器を活用した就労支援の充実を図っております。

　これにより、生徒の適切な言葉遣いや人間関係の構築など、社会生活に必要なコミュニケーション能力の育成や、就職に必要な基礎学力の定着を図っており、就職率の向上、また、就職後の職場定着率の向上につなげていきたいと考えております。

　以上、令和４年度、令和５年度の取り組みについて説明いたしました。支援教育課からは以上です。

○部会長　ありがとうございます。３つ続けて説明をしていただきましたが、どこからでも良いかと思いますので、ご意見やご質問等がありましたら、よろしくお願いいたします。

　委員、どうぞ。

○委員　先ほど、支援教育課からの部分で教えてほしいのですが。

　わからないところがあるのですが、支援学校在籍者の、身体障がいが何％となっているか、障がい別の割合はわかるでしょうか。もしわからなければ調べていただきたいのですが。

　なぜかと言うと、就労継続支援等のサービスを提供している事業所も、どうしても精神障がい、あるいは発達障がいを持たれている方に重点が持たれており、身体障がいで車椅子を使っていて、バリアフリーの観点で困難があったり、トイレさえも行けない環境の設定がされていて、僕たちが相談の現場でそのようなことを聞くと、どこか公的な機関や、車椅子でも入れるトイレが、どこか近くで利用できるような環境はないのか、一度確かめてくださいということで、身体障がい者の受け入れ、バリアフリーの問題を指摘したりするのです。

　それでも、バリアフリーというのは分厚い問題で、これから就労支援を利用する身体障がいの人はそれほどいないのではないかと思いまして、やはり、ここは門戸を広く、身体障がい者にも利用できるようなものにしていかないといけないと思っています。

　特別支援学校では、そのような身体障がい者の生徒さんに対して、サービスの内容について説明をされているのかどうか、ということが１点です。

　２点目は、今、大阪府が、確か６市町村で軽度訪問介護サービスを使っている人の就労支援事業が始まっているはずです。

　大阪市も始まっていて、僕は非常にありがたいと思っているのですが、就職をしても、介助を使って就職ができるんだという、制度利用の周知を、やはり、支援学校でも行っていくべきではないかと思っています。それが２点目です。

　３点目は在宅の問題です。

　先日、僕がたまたま携わった、相談にあずかった方が、重度身体障がいで、支援学校で進路指導を受けた、先ほどあった就労移行支援を利用されることが決まっており、それが週に３回ほどの在宅就労らしいのです。

　その間の介護をどのようにするのか。それにも関わらず、就労移行支援を選ばれてしまっているのです。

　就労支援の在宅勤務の日は、お母さんが家で介護をするということで、本人たちご家族は納得されているのですが、やはり、就労してしまえば、先ほど言った制度が、大阪市内であれば使える。就労移行支援に行くとそのような状況にない、ということで、制度的な狭間の問題だと思うのですが、そのようなことがある、ということが３点目です。

　何が言いたいかと言うと、もう少し、進路指導で丁寧な情報提供と、障がい別のふさわしい制度があるのであれば、それを使えると。このような状況で就労移行に行くと、きちんとした介助的な部分が受けられない可能性があるというような、もう少し丁寧な進路指導を心がけていただけないか。ということが、私の意見です。

　以上です。

○部会長　まずは教育庁からいかがでしょうか。

○事務局　すみません。人数等について、今は手元にありませんので、調べているところです。

　１点目の支援学校の設備につきましては、基本、障がい種別で支援学校の設定をされているのですが、やはり、本人さんや保護者の方には、知的障がいもあり身体障がいもある方で、どちらの学校で学んだほうが良いのだろうと悩まれて、教育相談を受けられることもいらっしゃいます。

　その中で、身体障がいも知的障がいもある方で、知的障がいの学校を選ばれるケースも、もちろんあるわけです。そのようなことに対しては、やはり、その方に個別には、合理的配慮であるとか、もともと基礎的環境整備で、エレベーターの設置等も進めているところですが、あるいは、今おっしゃっていただいた…。

○委員　今、僕が言っているのは、支援学校のバリアフリーではなく、進路先の就労移行支援事業所の状況を、きちんと生徒さんに伝えてほしいということです。

○事務局　そのような情報提供、そのようなところがまだできていないというご指摘がありましたので、丁寧に進路指導を心がけていくようにしていきたいと思います。

○部会長　大阪市には、制度として、重度訪問介護が利用できる方に関しては、支援者付きで就労ができるということですね。

○委員　訪問介護と行動援護と同行援護、３つのサービスを利用している人であれば可能ですね。

○部会長　そのような情報が、支援学校であったり高等学校にしっかりと伝わって、そのようなサービスを使いながら働くことも可能だ、ということを、繋いでいくべきだったと思います。

　なかなか、全市町村にあるわけでないというところが難しい部分と、あとは、実績というか事例が、まだまだ、それほどたくさんあるわけではないかと思いますので、その辺を連携していただいて、情報提供できるかと思うのですがいかがですか。

○事務局　自立支援課です

　重度障がい者等就業支援事業、これは地域生活支援事業でされている市町村事業です。先ほども申し上げたのですが、まだまだ市町村で手を挙げていただけているところが少ない、ということが、まず１つ目の課題としてあります。

　周知等を市町村にしていきたいということもあるのですが、合わせて利用者にも周知していければ、先ほどの支援学校でも知っていただけるのかと、その辺も、何か取り組んでいければと思います。

　就労移行の事業において在宅で実施された場合が、狭間にあるということですので、こちらは全国統一の制度となっておりますので、課題があると認識をして、事業等の検討の場などがあれば、話をしていきたいと思っております。

　以上です。

○委員　もう一つ課題としてあると思うのは事業支援です。

　利用する側の申請は、ある意味簡単なのですが、受け入れる事業者のほうが外部事業者とどのようにつながっていくのか。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と行政と請求の部分が別々だったりするので、実は、僕は今回手続きを全部したのですが、もうこれは、普通の会社だったら、絶対に嫌がるというようなややこしい状況です。

　そのような企業に対しても、このような制度のアプローチは必要だと思うので、これも、何らかの工夫が必要かなと思います。

　以上です。

○部会長　介護が必要な人が、介助者と一緒に就労をするというのは、かなり以前から求められていたことで、期待されていたことで、どうにか全国一斉にというわけではなく、地域生活支援事業の中で、各市町村に任せて、やるかやらないかを決めて、どうにかスタートしているかと思います。

　本来であれば、全国で同時にスタートすべきようなものだと思うのですが、なかなかそうはなっていないところもありますので、委員がおっしゃっていただいたり、事務局が説明いただいた課題や手続きの煩雑さなども、しっかりと情報を集めた事例を検討することで、これを、さらに広げていけるような方向に、面倒くさいから縮小という方向ではない方向に持っていく、ということが大事だと思います。

　これとは関係ないのですが、大学でも同じように、大学生で介助者がつけられなかったのですが、同じような仕組みで、各自治体が制度を導入していれば、大学内で介助者が使えるのですが、大阪は、大阪市と堺市、豊中市、高槻市でしょうか、いくつかの市町村しかなく、同じ大学に来るのだけれど、どこの出身かによって、学校の中で介助者がつけられる生徒と、家族がやる学生と、バラバラになっています。

　おそらく、就職、働くということに関しても、どこに住んでいるかによって、働く可能性、働く希望が大きくなったり小さくなったりする、可能性も高くなったり低くなったりということも。あるべきではないと思うのですが、過渡期だという認識をして、これから良い方向に向かっていくような検討ができればと思っております。ありがとうございます。

　ほかにいかがでしょうか。

　　どうぞ。

○委員　何点かあるのですが、１つは資料２‐３の障がい者雇用促進センターの誘導支援事業についてお伺いしたいと思います。

　大阪府中小企業家同友会の会員などを見ますと、このハートフル条例の対象に該当しない、より中小零細企業が非常に多いという中で、障がい者雇用促進センターのことをなかなかご存じないとか、どのように活用していいのかわからないとか、そもそも、そのような制度を使わずに、障がいのある方を雇っている企業も結構多いのです。

　そのような企業の姿を見える化するというか、そのようなことも取り組んでいった方が良いのではないかと、同友会障がい者部の活動を通して思っているのですが、障がい者雇用促進センターを、利用されている企業の階層はどのような状況でしょうか。

　もう１点は、資料２‐４の支援学校の就労支援の充実ですが、とても基本的なことで申し訳ないのですが、就職率２７．２％ということで、それ以外の方の進路、障がい者福祉の制度を使われる方が多いかと思うのですが、それ以外の進路の内訳等が分かるとうれしいです。

　それと、これは質問ではなく意見なのですが、先ほど委員が「丁寧な進路支援を」とおっしゃっていたのですが、私の会社が豊中ですので、結構、支援学校を出られてから「進路未定なので相談に乗ってください」と、生活困窮者窓口や若者相談の窓口に繋がって来られる方が近年目立っておりまして、そのような地域資源につなぐというところまで、地域と連携できるような仕組みができるといい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。

　就業促進課から行きましょうか。

○事務局　就業促進課です。

　まず、ハートフル条例ですが、資料にもポツが２つありまして、対象が２つに分かれています。

　１つ目の契約の相手方とする、これはまさに大阪府を相手方として契約をする、売買であったり委託などの契約を結んだりという相手方に守ってもらう。これは義務として、大阪府障がい者雇入れ計画を必ず出してもらい、未達成の事業所には、計画書をつくっていただいて取り組んでいただくものです。

　２つ目の特定中小事業主に対する誘導支援として、こちらは、大阪府内にある企業で、１００人未満の企業、ただ、法定雇用率がありますので４３．５人以上となっておりますが、こちらの企業については、大阪府から未達成の企業全社に対して、チラシを送っています。

　ぜひご協力くださいということで、こちらから送っているのですが、なかなか反応が良くない、ということが今の現状です。

　　令和２年９月にこの事業を始めており、３カ月に１回ぐらい送ってはいるのですが、企業の協力はなかなか得られないところです。

そうは言いつつ、やはり、積極的に取り組んでくれている企業もあります。就業促進課にも、２００社ぐらいが「計画をやりたいです」というお話をいただいております。

　こちらの委託事業として今までやってきたのですが、来年度からは直営化させていただき、専門員が個別でまわらせていただこうと思っているのですが、その２００社ぐらいのフォローアップをさせていただいて、何とか、達成まではいかなくても、半歩でもいいので、理解促進から進められるようにしていきたいと思っています。

　これは大阪府内にある事業所であって、大阪府外に事業所があったりすると、条例の対象外とさせていただいていますが、障がい者雇用促進センターを利用するのは自由です。大阪府内に事業所があれば、どの事業所でも利用していただけます。

　でも、なかなか、ＰＲするのが難しくて、同友会等にもお願いをさせていただいたり、いろいろなところにお願いさせていただいて、メールマガジン等を撒かせていただいたり、「大阪府でセミナーがありますよ」とお知らせをしているのですが、やはり、お知らせすることが一番難しいと思っております。

　こちらとしましても、引き続き、いろいろな媒体を利用し、障がい者雇用促進センターを利用いただきたいと思っておりますので、今後とも周知に取り組んでいきたいと思います。よろしくお願いいたします。

○部会長　支援教育課は、就職以外の人はどのような状況ですか。

○事務局　データで見ますと、就労移行支援事業所に６．４％、就労継続支援事業所Ｂ型に２６．８％、あとは、生活介護であったりの割合があるのかと思います。

　先ほどの就職の分につきましては、就労継続支援事業所Ａ型に進路を取った人もその２７．２％に含まれています。ちなみに、就労継続支援事業所Ａ型の割合は、３％となっております。

　あわせて、先ほどの卒業者に占める、それぞれの障がい種別の割合ですが、令和３年度になりますが、卒業生が１，３５８人中、肢体不自由の支援学校を卒業された方は普通課程で１２８人で約１割となります。それから、聴覚支援学校が４０人、視覚支援学校が３４人、病弱特別支援学校もお一人が卒業されているという実績があります。

　以上です。

○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　ほかにいかがでしょうか。

　支援教育課に質問、というわけではないのですが、障がいのあるなしに関わらず、就職率を出すと、大体９０％以上を出してくることも多くて、１００％にはなかなかならないとは思うのですが、障がいのあるすべての中での１００％ではない、４．５％の人たちというのは、どのような理由で就職ができなかったかということが、少し気になるのです。

　例えば、介助者がいないと就職できないとか、いろいろな理由があって、体調が悪くなった人もいるかもしれないのですが、その４．５％の人たちが、結局は、就職を希望しない７５％ぐらいの人たちと同じような状況にあって、その７５％の人たちが就職を希望しないのであれば、就職希望者を増やすということに、なかなか課題があると思ったのですが。

　すぐに答えられるようなことではないと思うのですが、どうなのでしょうか。この４．５％の方というのは、理由などはわかりますか。

○事務局　そうですね。卒業時点で、ご自身が希望している所とのマッチングがうまくいかなかったとか、あるいは、職業準備訓練的なところで追いついていないところがあった、もうしばらく卒業後を、いろいろな福祉事業のサービスの中で力をつけていって、そこから就業を目指します、というような方が４．５％です。

　決して、途中で、その時点でダメだったからあきらめているとか、くじけているということではなく、われわれも次の進路先に、「この方はそのような希望を持たれて、今はこれぐらいのところまでできるようになっています」という引継ぎをしっかりとして、引き続き就労に向けて応援していく、支援いくという、体制を整えて卒業していただいている、というような状況です。

○部会長　ありがとうございます。よくわかりました。

　その方に続くように、就職希望しない７２．８％の方にも、同じような支援が在学中にも必要だということも考えられるかと思います。

　ほかはいかがでしょうか。

○委員　まず資料２‐１について教えてください。ハートフルオフィスの推進事業ですが、「そこでの業務経験を活かして一般就労移行を促進」と書いてあるのですが、大体何人ぐらいが働いていて、大体何人ぐらいが一般就労につながっているか。

　あと、障がい者のＩＴ就労支援事業で、以前はＩＴ就労で在宅と言えば、テープ起こしがイメージされていたのですが、めちゃくちゃＡＩ技術が進んで、自動的に文字化される時代でもあります。現在はどのような仕事をしておられるのかを教えていただきたいと思います。

　それから、こんな所で聞いてどないすんねんという話かもしれませんが、資料２‐３で言うと障がい者雇用は８０３人増えたと書いてあるのですが、先週、とある大きな財団が雇用代行ビジネスのことを取り上げたオンラインシンポジウムを開催されていました。賛否というよりも、いろいろな考え方があるよということで取り上げていたのですが、障がい者雇用のカウントの中に、雇用代行的な数がどれぐらい含まれるのか。わかるようでしたら教えていただきたいと思います。

　あと、資料２‐４で、最近はインクルーシブ教育の重要性が謳われていると思います。ここでご報告いただいている内容は、支援学校に限定されていると思うのですが、例えば共生推進校や自立支援コースなどを利用する生徒の進路であったり、就職を応援をする取り組み等がございましたら、教えていただきたいと思います。

　資料２‐３で、ハートフル条例に基づく障がい者雇用の促進で「契約の相手方等府と関係のある事業主」に対する『誘導・支援』と書いてあります。ハートフル条例では中間支援組織として、NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）、大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合（エル・チャレンジ）、A´ワーク創造館の３つが位置付けられており、それに基づくということになれば、これら中間支援組織と何かを連携されたり、積極的な働きかけをおこなっているか、ということを教えていただきたいと思います。

○部会長　では、就業促進課からお願いします。

○事務局　まず、雇用代行ビジネスについて、農園を中心とした話だと思います。農園のビジネスについては、今、厚生労働省をはじめ労働局にも非常に力をいただいているところかと思います。

 まず大阪府としては、「障がいのある方が適性や個性を生かして仕事に就いて生き生きと働き続ける」ということが１番重要であって、経営者や事業者の方の障がいに対する理解をはじめ、環境づくりをすることが、１番大事だと認識しております。

　ですので、農園ビジネスについては、内容をきちんと見る必要があると思っており、今、労働局で、各農園に確認をするようにと、必要に応じて指導や助言をするという形で回られていると聞いております。

　大阪府としましても、そのような動向を注視しながら、今後とも、障がい者の方が生き生きと働けるよう障がい者雇用を進めていけるようにしていきたいと考えています。

　農園のビジネスについて、どうこうと言える立場では、なかなかないのですが、大阪府としては、そのような形で進めていきたいと思っております。

　中間支援組織の話ですが、こちらとしましては、随時連携をしているような形でして、企業の、例えば無料職業紹介をしたり、いろいろな形での支援をさせていただいておりますので、また、こちらとしても、皆さんといろいろと勉強しながら、障がい者雇用が少しでも進むように、アイデアをいただきながら、進めていきたいと思っております。

○委員　先ほど取り上げたオンラインシンポジウムで、「農園で働いている子が、違う部署で働きたいと言ったときに、『職場が用意できているのか』というのが、非常に大事なポイント。用意できていないとすれば、「憲法違反だ。職業選択の自由を奪っている」というような発言もありました。

　企業に雇用ばかりを迫っていくと、産業や業務内容によってはハードルが高い部分もあるかと思います。シンポジウムでも「雇用だけではないような、法定協働率が必要。雇用だけにこだわらないような新たな枠組みが必要なんじゃないかな」という発言もありました。

　こんな所で言っても仕方がないのですが、そのような話がありましたので、一応報告しておきます。

○部会長　委員も、何か情報をお持ちですか。

○委員　先ほどから労働局の話が何度も出ていたので、当たるだろうなと。

　雇用ビジネスについては、農業の関係でよくあって、厚生労働省からその話があれば、われわれは現地に行って調査をする、ということで調べています。

　ただ、その人たちが、雇用の数にどれだけ反映されているのかについては、すみません、そこまでは正直、わかりません。大体これぐらいかなと予想はするのですが、わかりません。

　それが良いかどうか、私が判断することではないのですが、仮に、例えば大きな会社というのは、当然ガバナンスであったり、会社としてやらなければいけないことを守っていないと、いろいろな所から叩かれますので、どうしても雇用率を達成したいとなると、こちらに走ってしまう恐れは大きくあります。

　一番いけないのが、例えば、雇用率を達成したから「これでいいわ」ということにしていると、それは「雇用率をお金で買った」という批判をされることになります。

　中には、きちっとやっていて、確かに農業ビジネスに行っているのですが、その中で、定期的に障がい者雇用の担当者が訪問して、「どうや」というような声掛けをしているとか、今おっしゃったように、例えば会社の中には仕事的にないけれど、まずはそこの農業で、いろいろと準備性を高めてもらって、仕事の能力を上げたら、自社に引き取って、それらしい仕事を、適当な仕事をあてがう、という形で進めるのであれば、まぁ問題はないのかなと思ったりはしています。

　今回、障害者雇用促進法が改正になり、第五条に雇用の質を上げていけということが、事業主の責務となっておりますので、ただ単に、雇用率を達成するだけではなく、その方が長い間キャリアアップをしていくとか、能力を高めていくということを、事業主として進めていかなければならないように書かれておりますので、この法律がずいぶん効いてくるのではないかと思います。

　ただ、われわれ行政の人間は、良いとか悪いとかは言えない立場なので、申し訳ございません。よろしくお願いします。

○部会長　ありがとうございます。

　では、教育庁から支援学校以外の状況をお願いします。

○事務局　まず、自立支援コース、共生推進教室での就労支援の取り組みに関しましては、自立支援コースでは、高校籍になりますので、カリキュラム上は、実習などを行うことはなかなか難しいです。

　ただ、その中でも、１年の時から、自分の生き方であったり、あり方を考えるような時間を設けたり、インターンシップ、面接練習にも、２年生で時間を工夫して取り組んでいます。

　就労に向けて本格化してくる３年生では、そのような応募前の職場見学であったり、履歴書の書き方、面接の指導、そのようなことを行っております。

　一方、共生推進教室は、支援学校籍の子どもたちとなります。本校である高等支援学校で週１回の職業の学習に、本校生と一緒に取り組んでいます。

　具体的には、喫茶の模擬店のようなものをとおして、働くときに必要なポイントを学ぶ、そのような取り組みをしております。

　なお、所管する課への確認ですと、就職率に関して言いますと、どちらも例年の傾向としては、自立支援コースに在籍している生徒は、おおむね半数程度が就職している。残りの半数は、専門学校や短期大学等への進学、福祉事業所、訓練校等です。

　共生推進教室に関しては、おおむね７割程度が、企業への就労をしている。残りの３割の方は、福祉事業所や訓練校等に進路を取っている。といった状況になっています。

　以上です。

○部会長　ありがとうございます。よろしいでしょうか。

　ほかにはいかがでしょうか。

○事務局　自立支援課です。資料２‐１についてお伺いがありましたので。

　ハートフルオフィスの人数等、就職ですが、ハートフルオフィスは２カ所ございまして、合計で３０名の定員となっております。

　９月採用をしておりまして、その「翌々年度までに就職を目指し」という流れになっております。約３年弱、２年７カ月程度のコースとなっておりますので、１年につき１０名程度雇用している状況です。

　その中で、大体８割程度が例年一般就労につながっている状況です。

　もう１点、ＩＴ関係の就労ですが、これまでは議事録の文字起こしですとか、そのような在宅の就労をお願いしていたのですが、近年、ＡＩ化が進んでいるという、先ほどもお話がありましたが、そのＡＩが起こされた議事録等の漢字間違いがないか等の確認チェックの作業ですとか、動画のご利用が増えましたので、動画への文字付けのような作業が増えているということで、内容的には、少し入れ替わりが起こってきているという状況です。

○部会長　ありがとうございます

　ＩＴステーションでされていると思いますが、「ＡＩを活用する」という方向性で、ＩＴステーションが就労サポートができるようになってきたらいいと思います。

　学校や大学等でも、最近はＡＩが勝手に文章を書いてくれるものができまして、レポートの課題などをそれで出してくる人が出てきました。なかなか、見極め切れない部分があるのですが。　少し工夫をしていかないといけない状況になってきています。

　そのような新しいＩＴの力を使って、障がいのある方たちの難しい部分を応援していくこともできるのかと、良い方向で使えば、どんどんメリットがあるかと思いましたので、そのようなことも検討していただければと思います。

　では、ほかはよろしいでしょうか。

　オブザーバー、どうぞ。

○オブザーバー　すみません。質問というか、感想でもあり意見になるのですが。

　実は、前から少し思っているのですが資料２‐１の下から２つ目の「横断的な取り組み」の箇所があって、非常に興味深く見させていただいているのですが、私事業事ですが、障害者就業・生活支援センターが、実は来期から、新たに取り組みなさいと国から言われている単語があって、ハブとか基幹、それをイメージするのに四苦八苦しているところです。

　今までのご説明や内容を聞いておりますと、最近の支援者なり、当事者なり、家族の方や関係者の方が、ひとしきり悩むのは、多分、自分たちがやっていることは使い倒しますが、よその仕組みをしっかりと理解して使いたいということ。

　例えば、先ほど、お話しされていた大阪府のガイドブックも、自分たちの事業所の充実を図ると同時に、よそのことも知っておく、ということで活用されるとお聞きしましたが、多分、キーワードが連携の仕方とか、申し送り、例えば、使うときに、相手の事業、内容の期間、条件、そのようなことを先に知って、情報をわが事としても使いたいし、支援者も支援機関として使いたい。ということが、多分主流かと感じるのです。

　となると、資料２‐１の「横断的な取り組み」でご紹介いただくということで、非常に個人的には勉強になるのですが、何か、先の話として、多分、協議会がそのような感じなので。

　以前に労働局で、僕が非常に感銘を受けたデータが、国のデータでありまして、事業のカテゴリーごとではなく、例えば当事者から見ると、使える施策は「これとこれとこれ」だとか、支援機関から見ると「これとこれとこれ」、例えば、今日の研修だったら「これとこれなんだけれど、一定の条件付きで上の部分は使える。下の部分はこの条件がないと使えない」とか、そのような資料というのは、多分求められているのではないか。

　少し元に戻りますが、就ポツがハブになれと。ハブって何だろうと、ひとしきり考えておりまして、そのようなものを、例えば大阪市なり、「大阪市でも一緒になって考えていただけませんか」とか、あとは、興味深いのは、資料２‐１の「３部局連携のワーキング」など、このような情報に接すると、それぞれのカテゴリーから抜けていますので、そこで、他機関の情報やいろいろなカテゴリーの大枠での意見が聞けたりという要望が出てくると思うのです。

　周知というよりは、そのような加減を捕まえていただいて、表現上の話を、ここでしても仕方がないと思うのですが、そういった工夫もしていただけると、より、おっしゃっている項目が輝くのではないかと思いましたので。すみません、意見でもないし質問でもない、感想のようなことを申し上げてしまったのですが、そういったことで検討の余地が広がるのではないかと思いましたので、申し上げさせていただきました。以上です。

○部会長　おっしゃるとおりですね。ハブであったり基幹であったり、横断的ということが、それを聞いて、すぐにイメージすることが簡単な方もいらっしゃれば、図に書いて説明してもらいたいという方もいらっしゃると思いますので、その辺の表現であったり方策を考えてもらえればと思いますが、何かコメントはありますか。

○事務局　今回の法改正で、スーパーバイズ機能を就ポツに備えるとか、そのような情報も聞いており、国の予算でモデル事業を行われるということもありますので、そのような動向を注目して、大阪府として見続けるのかということが、まず１点あると思っております。

　先ほどのガイドブックの話で説明しましたように、就労継続支援事業所のＡ型やＢ型は、就労支援がメインで、一般就労への移行がメインではないと考えますので、より地域の連携をして、就労支援をされたらどうかということを、今回のガイドブックでは含んでいる、ということもあります。そのような視点で、何らかの取り組みをしていかなければいけないと思っております。

　この「横断的な取り組み」が、大阪府庁の中の各部局を横断するという、「大阪府庁全体で、このようなことを取り組みます」ということなので、各就ポツとの連携や労働局との連携、事業所との連携は、またこちらとは別の枠組みで、それぞれの会議、そのような会議体でしていく、地域との連携ということもありますので、すでに地域との連絡会議等ですとか、自立支援協議会、いろいろな会議体の活用かと、考えます。

　以上です。

○部会長　何かありますか。資料のお褒めの言葉について。

○委員　たくさん飛び火が飛んできて、光栄でございます。

　多分、おっしゃられているのは、あの資料だなとわかったので、また、大阪府に提供させていただいて、参考にしていただければと思います。あれは、確かによくわかりますね。ありがとうございます。

○部会長　ほかには何かありますか。次に進んでよろしいでしょうか。

　では、議題３「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」、事務局から説明をお願いします。

○事務局　３月９日に「令和４年度第二回工賃向上計画の推進に関する専門委員会」を開催しましたので、ご報告いたします。

　この会議につきましては令和４年度の工賃向上計画支援事業の進捗状況のご報告と、工賃向上計画の令和５年度版につきまして報告いたしましたのと、議題の３としまして「就労継続支援優良取り組み表彰」、こちらを令和４年度に制度を設けまして、事業所を選定しました。

　資料の裏面、２ページ目をご覧いただきたいのですが、令和５年度目標工賃額の設定について、工賃向上計画を令和３年度から令和５年度の期間で設けているのですが、こちらの工賃の目標設定を、前年度実績の８％向上することを目標としております。

　令和３年度の実績が公表されましたので、これに合わせて８％を掛けた金額に直させていただくということで、令和４年度の金額が１万３，８００円、令和５年度につきましては１万４，９００円を目標の金額とさせていただくとしております。

　続きまして３ページですが、こちらは、これまでの実績と今後の推計のグラフとなっております。

　大阪府の令和３年度の実績が１万２，７８６円となっております。全国が１万６，５０７円で、こちらも上昇されています。

　こちらの結果ですが、令和３年度は、大阪府は全国で最下位となっておりますので、今後はさらにテコ入れをしていかなければいけないと考えているところです。

　最後のページをご覧いただきたいのですが、こちらは、工賃向上計画の１ページを抜粋しているのですが、その中で、官民一体の取り組みにおけるそれぞれの役割というページがあります。こちらの、大阪府の役割に「⑤表彰制度による好事例発信」という項目を付け加えさせていただいております。

　こちらは、就労継続支援Ｂ型事業所で、工賃が全国より高い事業所であって、なおかつ前年度に就労者、一般就労をされた方がいらっしゃる事業所について、表彰しようという制度を、令和４年度に設けました。

　表彰された方につきまして、ホームページや研修会等で好事例として、府内の事業所に周知することにより、支援力を向上していこうと考えておるということで、大阪府役割に追記させていただいております。

　「工賃向上計画の推進に関する専門委員会」の説明については以上となります。

○部会長　何かご意見やご質問がございましたらお願いします。

　今回のことだけについてということではないのですが、工賃については全国で順位が出まして、ずいぶん後の順位という状況だったと思うのですが、これは何か、とびきり大阪のＡ型やＢ型の人たちが、他府県に比べて頑張っていないわけではないと思うのですが、これだけ高い府県と低い所との差が出てくる理由としては、以前から、重度の方を大阪府の場合はたくさんＢ型事業所等で働いているということが挙げられているかと思うのですが、それを裏付けられるようなものというのはあるのですか。

　この根拠というか、言うだけではなくて、そうでないと、ずっと後ろのほうを行ったり来たりで、全国的に見ると、何か大阪はあかん、頑張っていないように見えるのかなと思うのですが、そうじゃない、頑張っている部分があることを、何か示せたらと思うのですが、何か指標というものはありますか

　重度加算など、施設に出ている数を数えるなどがあると思うのですが、何かありますか。

○事務局　今回はまだ分析まではできていないのですが、重度加算の事業所数をカウントしたのですが、平成２９年当時、正確では無いのですが、全国は８％程度だったことに対し、大阪府は２０％だったとデータが出ていた。当時は全国に比べて、重度の方を対象とした事業所が多かったと言えたと思うのですが、それ以降、事業所数等は、あまり変わっていないのです。

　ですので、割合は減ってきているので、過去はそれを理由として説明できたと思うのですが、現在は、それが説明できないところかということで、さらに分析が必要だと思っております。

○部会長　工賃向上の専門委員会にお任せしたらいいと思いますが、原因というか、このようになってしまっている要因を、ある程度分析しても良いのかと思います。

　ほかに何かご意見やご質問があればお願いしたいと思います。

○委員　この３ページのグラフを見せていただいて、多少全国に近づいてきている、令和４年、令和５年で近づく想定がイメージができていらっしゃるのかと思うのですが、これは不思議と、全国と大阪がこれだけ平行で、上がったり下がったりが平行になっていくのは、何かあるのですか。

○事務局　下がったりの理由は、コロナ禍があったからだと思うのです。

　上り、長期間で見ると、上りは大阪府のほうが上がっているので、この開きは近づいてはいるのですが、全国も、工賃の向上に取り組まれていらっしゃいますので、上がっていくという傾向になっており、大阪府のスタートの額がかなり低いこともありますので、なかなか追いつけないといった状況になっております。

○委員　それと、各都道府県ごとに、当然、事業所の数は差があるように感じるのですが、例えば、少ない事業所の都道府県で、そこそこの工賃を持っていらっしゃると、当然、ぐっと上がりますし、大阪のように多数の事業所がある中で、高い所もあるし低い所もある中での平均値をとれば、どうしても下がってしまうという部分もあるのでしょうけれど、その辺は分析されているのですか。

　都道府県別に見たときに、大阪府は全国で、何事業所ぐらいの順位が、例えば東京が１位で大阪府が３位だとか、事業所数は。

○事務局　大阪府の事業所数につきましては、１４００ぐらいあります。他府県との比較というのは、細かいデータがなくて、全国のトータルはわかるのですが、厚生労働省が出されるような資料等があればわかるという状況です。

　大阪府内の分析をしようとすればできるのですが、それを、他府県と比較しようとすると、データを提供していただかないとわからない、というのが、比較の難しさがあるところです。

○委員　そのようなところがわかれば、課題とか、どこを目指したいということが、具体に出てくるのかと感じました。ありがとうございました。

○部会長　そろそろ比較分析をしていかないといけないかと思います。

　ほかに何かございますか。

　何か全体を通してご意見等がありましたらお願いします。

　委員、まず１つ目のご意見を用意してきていただいているのであれば、短時間ですが。

○委員　忘れてしまいました。

○部会長　ガイドブックをつくっていただいて、そこに入っていただいておりましたので。ありがとうございました。

　では、これで終了したいと思います

　以上で、本日の議事はすべて終了しました。「その他」については特に無いと聞いておりますので、事務局にお返しいたします。

○事務局　部会長、委員の皆様、オブザーバーの皆様、長時間にわたりありがとうございました。

　最後に、自立支援課長一言ご挨拶いたします。

○事務局　各委員の皆様、オブザーバーの皆様、本当にお忙しい中、本日は部会にご出席をいただきまして本当にありがとうございました。

　部会の閉会に当たりまして、私から一言ご挨拶を申し上げます。

委員の皆様、オブザーバーの皆様におかれましては年度末のご多忙な時期にかかわらず本会議にご出席いただきまして、また、長時間にわたってご議論いただきまして本当にありがとうございました。

　また、部会長におかれましては円滑な議事進行にご尽力いただきまして、改めまして感謝申し上げます。

　昨年度に引き続きまして、障害者就労ガイドブックについて本日もご議論いただきましたが、作成を進めてまいりましたが、検討策定委員会、事業所等の関係者の皆様のご協力により、就労支援委員の皆様に、ご活用いただけるようなものができたと思っております。

　次年度は、これらのガイドブックの内容を実践していただけるよう、研修プログラムの策定、研修を実施していくことで、支援力の向上を図ってまいりたいと考えております。

　今後の動きにつきましては、国において、１月に障害福祉計画、障害児福祉計画の見直しについて、議論がされたところでです。これを受け、大阪府におきましても第５次大阪府障がい者計画、第７期障がい福祉計画の策定に向けまして、準備を進めているところです。

　次年度の部会で、委員の皆様より、ご意見をいただくことになるかと思いますので、またご協力のほど、よろしくお願いいたします。

　次年度も、さまざまな取り組みを通じまして、福祉施設から一般就労への移行、就労定着の促進を図ってまいりたいと考えております。各委員の皆様におかれましては、今後とも、それぞれ専門の立場からご指導とご助言をいただけますよう宜しくお願いいたします。

　結に、本日ご参加頂きました皆様のご健勝、ご多幸を祈念いたしまして、簡単ではございますが私の挨拶とさせていただきます。本日はありがとうございました。

○事務局　それでは、これをもちまして「令和４年度第２回就労支援部会」を閉会いたします。

　本日は、誠にありがとうございました。

（終了）