**令和５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５年８月３１日（木）**

**１０時～**

**会場：大阪府社会福祉会館**

**４０３号室**

○事務局　それでは１０時定刻となりましたので、ただいまから「令和５年度第１回大阪府障がい者自立支援協議会　就労支援部会」を開催いたします。委員の皆さまにおかれましては、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、どうぞよろしくお願いいたします。

　本日は、今年度、第１回目の部会となりますので、部会の開催に先立ちまして、自立支援課長よりごあいさつを申し上げます。

○事務局　皆さんおはようございます。ただいまご紹介いただきました、大阪府福祉部障がい福祉室自立支援課長でございます。よろしくお願いいたします。

　本日は、ご多忙の中、各委員の皆さま、オブザーバーの皆さまにおかれましては、今年度第１回目となります部会にご出席を賜り、また、日ごろより大阪府障がい福祉行政の推進に格別のご理解とご協力をいただきまして、誠にありがとうございます。昨今の障がい福祉サービスに係る状況につきましては、昨年１２月に障害者総合支援法の改正、それと、本年５月には障害福祉計画の基本指針の改正がございまして、大阪府におきましても第５次大阪府障がい者計画の一部見直しである第７期障がい福祉計画策定に向けて準備を進めているところでございます。

　令和３年度から「障がい者就労支援ガイドブック」を作成いたしまして、就労支援員の皆さまに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でございますとか、研修を実施することで、大阪府域の事業所全体の支援力の向上を図っているところでございます。

　後ほどご紹介いたしますが、このような取組によりまして、大阪府内の就労人数は、障がい福祉計画の令和５年度の目標を達成しているという状況でございます。本日の部会では、事務局より次期計画の成果目標についてご報告させていただくとともに、委員の皆さまよりご意見をいただければと存じます。

　計画以外では、現在国において、令和６年度障害福祉サービス等報酬改定に向けた議論が出されているというところでございます。また、法改正によりまして設けられた新たなサービスの就労選択支援が令和７年１０月１日開始とのことでございますので、今後も国の動向を注視しつつ、具体的な方策等がありましたら、あらためてご意見をちょうだいしたいと思っております。

　以上、簡単ではございますが、私の開会のあいさつとさせていただきます。本日は、忌憚（きたん）のないご意見をよろしくお願いいたします。

○事務局　さて、委員及びオブザーバーの皆さまについてですが、昨年度から改選となっておられる方がいらっしゃいますので、事務局よりご紹介いたします。

　委員の方につきましては、大阪府中小企業家同友会　経営本部　障害者部長の佐々木委員、大阪労働局職業安定部職業対策課長の宮田委員の２名、オブザーバーの方につきましては、大阪府立支援学校長会会長可知（かち）氏、大阪府就業・生活支援センター連絡会　代表幹事森川氏の２名となります。

　さて、その他の本日ご出席の委員の皆さま、オブザーバーの皆さまにつきましては、お手元に配席表及び委員名簿をお配りしておりますので、ご紹介は省略させていただきます。本日は、委員９名中７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。次第と委員名簿と、次第に記載の資料、お手元にございますでしょうか。

　まず資料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の商工労働部

　資料１－３　ＰＤＣＡサイクル管理用シートの教育庁

　資料２　就労人数調査（令和４年度実績）調査結果等【速報】

　資料３　就労移行等連携調整事業の概要（令和３年度から令和５年度）

　資料４－１　障がい（児）福祉計画の計画期間の大阪府の考え方について

　資料４－２　第７期大阪府障がい福祉計画の成果目標について

　参考資料として大阪府障がい者計画について

を今回添付しております。資料が足りないという委員の方いらっしゃらないでしょうか。不足はないでしょうか。大丈夫でしょうか。

　それでは、本日の議事に入らせていただきます。本会議につきましては、大阪府会議の公開に関する指針、及び、障害者自立支援協議会運営要綱第５条の規定に基づきまして、配布資料及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、部会長にお願いいたします。

○部会長　はい、では皆さん、今日はどうぞよろしくお願いいたします。本日の議題は議題１が「第６期大阪府障がい福祉計画における成果指標及び活動指標達成状況について」、議題２が「第７期大阪府障がい福祉計画の検討状況について」の二つになっています。部会の進め方につきましては、これまで通り各議題、事務局からご説明をいただきまして、その後に各委員の皆さまからご意見を伺いたいと思いますが、その段取りでよろしいでしょうか。では、進めてまいりたいと思います。

　では、まず議題１「第６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」事務局の方から説明をお願いいたします。

○事務局　福祉部自立支援課です。着座で説明させていただきます。議題１、第６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ご説明します。

　議題１につきましては、大阪府では障がい者の就労支援への取組について、障がい福祉計画に成果指標等を定め、例年本部会において、進捗（しんちょく）状況等の評価や取組状況をご報告し、ご意見をいただいた上で、さらに取組を進めるという流れでさせていただいております。資料１－１から資料３までを福祉部、商工労働部、教育庁の順にご説明させていただきます。福祉部については資料１－１、資料の２、資料３についてご説明します。

　まず、資料１－１をご覧ください。第６期障がい福祉計画について、ＰＤＣＡサイクルで管理しているというところでございます。本計画は、令和３年度から令和５年度までを計画期間とし、主な目標値としましては、就労移行支援等を通じた一般就労移行者が２８２６人、就労定着支援の利用率を７割などと設定し、就労支援員の支援力の向上や、障がい特性の理解を促すサポートカードの普及に取り組んでいるところでございます。

　令和４年度の実績につきまして、評価の項目でご説明をさせていただきます。２ページ目の下の方ですけれども、「目標等を踏まえた評価」と記載しているところでございます。まず、①のところでございますけれども、就労移行等を通じた一般就労への移行者数、こちらにつきましては、全体の目標としまして、令和４年度におきまして、２８４１人ということで、令和５年度の目標に達成をしたところでございます。

　続きまして２番のところですが、こちらが各就労系の障がい福祉サービスの事業に個別で見ているところですが、それぞれ就労者数が伸びているところでございます。特にＡ型の事業所で伸びているところで、前年度より２００人以上伸びているところです。また、障がい種別では、精神障がい、発達障がいの方が伸びているといます。こちらにつきましては、資料２の就労人数調査の概要で、後ほど確認させていただきたいと思います。

　続きまして、定着支援につきましては、移行支援事業から一般就労したもののうち、定着支援事業を利用する利用率が５２％であり、目標に達成していないというところでございます。こちらにつきましては、定着支援事業所の事業所数が少ないことが要因ではないかと考えております。資料に記載はしていないのですが、厚生労働省の社会保障審議会障害者部会で示された資料によりますと、全国においても目標に対して４割程度であったとされておりまして、傾向としましては全国と同じであると考えております。

　定着支援のもう一つの目標ですが、定着支援事業を利用した方の定着率については、ほぼ目標の９割を達成しているという状況でございます。

　定着支援の次に、工賃の目標を記載させていただいているんですが、９月上旬に工賃委員会を開催予定としておりまして、現在その準備をしているところでございます。ですので、こちらに項目を記載させていただいているんですが、令和３年度の状況でこざいまして、説明は割愛させていただいて、工賃委員会で議論いただきたいと思っております。

　以上が評価で、これに対する取組改善アクションでございますが、先ほど言いました一般就労や定着支援の取組につきまして、ガイドブックの作成についての研修と、後ほど資料３でまとめておりますので、資料３で説明させていただきます。

　３ページ目の取組ですが、ガイドブック以外の取組としましては、就労支援員向けの研修の実施により、支援の質の向上を図ることや、精神・発達障がい者の職場定着を図るための就労サポートカードの普及と共に、企業、医療機関、支援機関との連携強化に取り組んでいるところでございます。

　続きまして、資料２をご覧いただきたいと思います。就労人数調査の調査結果、こちらは速報値となっております。２ページですが、こちらの調査の対象としましては、就労移行支援Ａ型、Ｂ型、就労定着支援事業所を対象としております。

　本年度の調査の回収率については９２．８％というところで、各事業所の皆さまにかなりご協力をしていただいているところでございます。

　たくさんありますのでかいつまんで説明させていただきたいと思うんですが、資料の５ページをお開きいただきたいと思います。こちらが各就労のサービスの利用者数でございます。４事業記載しているんですが、就労移行支援につきましては、利用者数が横ばい、Ａ型とＢ型については伸びておりまして、定着支援についても利用者数が伸びているというところでございます。

　続きまして、シートの６のところですが、今回新しくシートを入れさせていただいたんですが、令和５年４月１日時点の事業所別の障がい種別の利用者数を入れさせていただいているところでございます。移行とＡ型につきましては、約半数が精神障がいの方がご利用されているというところでございます。Ｂ型につきましては、精神障がいの方が最も多いものの、知的障がいの方が３分の１以上となっているところでございます。

　定着支援につきましては、就労移行事業所の就労者の利用が考えられるところなんですが、精神障がいがやや多いものの、発達障がいと知的障がいの方がそれぞれ３分の１弱を占められているという状況でございます。

　続いて、シート７の事業所数ですが、利用者数とほぼ前年比の率が同じというような伸びの傾向となっているところでございます。

　続いて、シートの８です。こちらが各事業の新設と廃止の事業の推移となっているところです。この中でＡ型の事業所が７２新設、Ｂ型の方で２５７新設というところで、事業所数の増加が見てとれるところでございます。

　続いて、一つ飛ばしましてシートの１０ページをご覧ください。こちらは支援学校の卒業生です。令和５年４月１日の総利用者数については３８０００人でございます。支援学校卒業後、直接利用した者については、２４９９人となっております。その下に参考データとしまして、令和５年３月支援学校卒業生のうち、就労系の福祉サービスを利用された方の割合については２９％ということでございます。

　その次のページ、シートの１１をご覧ください。就労移行支援事業者数の推移でございます。経年変化でございますけれども、事業所数自体は横ばい、微増という状況でございましたが、市町村別で見ますと大阪市の方に集中していっているという傾向が見られる状況でございます。

　続きまして、一つ飛ばしてシートの１３をお願いします。こちらは一般就労者数の推移でございますけれども、令和２年コロナのとき以外はずっと伸びているということで、令和３年から令和４年の対前年比で言うと、１１５．７％の伸びということになっております。

　続きまして、シートの１４でございますけれども、こちらが障がい種別ごとの一般就労者数の推移でございます。真ん中にある精神障がいと発達障がいの方が大きく伸びているというところでございます。精神障がいについては、対前年度１２１％、発達障がいは１３３％の伸びです。一方で、知的障がいについては前年度から減少しているというところとなっております。

　続いて、シートの１５ページです。こちらが、事業別の推移を記載しているところでございます。最も多いのは、就労移行支援となっているところでございますが、特にＡ型の方で急な伸びとなっております。こちらについては、事業所数の増加の影響も考えられるんですが、他にもう一つ要因が確認できておりまして、一つの事業所におきまして、Ａ型の利用者の方を同じ法人の中で約１年間で９０人雇用されたというところがございまして、その影響がこの表に表われているというところでございます。

　続きまして、シートの１６ページをご覧ください。こちらから定着支援の話になるんですが、全体の定着と、就労移行支援事業所を利用された方の定着でございますが、就労移行支援事業所を利用された方の方が、全体と比較してポイントが伸びているというところでございます。

　続いて、シートの１７です。就労移行支援事業の中で、一般就労の実績がない事業所の推移でございますけれども、前年に比べたら少し減ってはいるんですが、まだ多くの事業所で実績が出せていないところがあるというような状況が見てとれます。

　続きまして、シートの１８です。就労移行支援事業所の出入りというところでございます。昨年度移行に入所された方が２６７０人ほどいらっしゃるんです。また、退所された方につきましては２７００人ほどいらっしゃるんですが、一般就労された方は１７００人、障がいの就労系とかのサービスに移行された方がＡ、Ｂ、その他合わせまして４５５人いらっしゃったというような実績となっているところでございます。

　続いて、シートの１９でございます。定着率ですが、先ほどもご報告させていただきましたけれども、移行を利用されて一般就労された方のうち、定着支援事業を利用されている方が６８１人ということで、５２％程度の方の利用となっているというようなところでございます。

　下の方に参考数値を記載させていただいているんですが、同一法人の事業所から定着支援事業利用を開始された方の割合というものが９３．３％ということで、ほとんどの方が同じ法人の事業所を利用されているというような状態になっております。就労人数調査につきましては以上とさせていただきます。

　続きまして、資料の３をご覧ください。令和３年度から令和５年度にかけて実施している就労移行等連携調整事業の概要でございます。資料１－１でご説明しました第６期障がい福祉計画の目標を達成するため、支援料の拡大や、質の向上や、ノウハウの一般化を課題として実施してきたものでございます。令和２年度から令和４年度に行われました本事業の前身の事業で取り組んでいきましたアドバイザー派遣の実績等を就労部会で中間まとめとして検証して、ご議論をいただきまして、その検証結果等を踏まえまして、アドバイザー派遣での実績と、ノウハウ等を盛り込んだものを令和３年から令和４年にかけて就労移行定着支援向けの初任者とＡ型、Ｂ型の初任者を対象とした支援に役立つガイドブックを二つ作成したところでございます。この作成したガイドブックを地域の事業所に浸透させるため、今年度は地域の自立支援協議会等へのヒアリングを行いまして、地域の課題や、実情を踏まえた研修プログラムを作成し、年度内に研修を実施するための取組を現在進めているところでございます。

　各年度、３年４年それぞれでガイドブックの作成と共に個別支援を実施しておりまして、好事例として府内の事業所へ発表するなど、取組の横展開なども行ってきたところでございます。この事業が５年度で終了しますので、これまでの取組や計画の目標に対する達成度、また、法改正等から次年度以降への課題、方向性として、３点整理をさせていただきました。

　１点目は、移行者数は増加傾向ではあるということですが、事業所数も増加しているため、引き続き支援の質の向上に向けた取組が必要ではないかと考えております。

　二つ目につきましては、就労定着支援の利用率が、目標に対して低いものであったというところでございまして、定着支援の促進のための支援が必要と考えております。

　三つ目につきましては、新たなサービスであります就労選択支援について、現在では詳細なスキーム等は公表されてはいないところでございますが、効果的に展開されることが今後の方向性として求められるものではないかと考えております。

　以上、資料三つにつきましてご説明させていただいたところでございますが、こちらのご報告を踏まえまして意見をいただければと思っております。福祉部につきましては以上でございます。

○事務局　続きまして、商工労働部より報告させていただきます。本日は、就業促進課長が公務のため欠席させていただいておりまして、代わりに出席させていただいております。また、人材育成課の担当の方も同席させていただいておりますので、よろしくお願いいたします。では、座ってご説明させていただきます。

　資料１－２をご覧ください。まず、目標と実績です。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、令和４年は実雇用率を２．３％、雇用数を５６７００人としています。

　実績については、厚生労働省の公表資料によると、実雇用率が２，２５％、雇用数が５５４０１人で、若干目標を下回っております。令和５年の目標値については、雇用数は法定雇用率の２．３％、雇用数は５７４００人と設定しています。

　その下の、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４年度の目標は８０％以上としており、それに対して実績は７９．５％となり、目標を下回っております。令和５年の目標といたしましては、８０％と設定しています。

　その下の、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が、各年度の目標値は国が目標としている就職率の５５％としており、令和４年度の実績は５４．１％でした。令和５年度の目標としましても、同じ数値としています。

　次に、資料下の部分の主な活動指標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、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４年度は６００人の見込みに対して、実績は５６４．５人でした。そのうち、精神・発達障がい者は前回の約３割に当たる１８２．５人でした。

　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７６人でした。

　その下の、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訓練受講者につきましては、令和４年度は３１６人の見込みに対しまして、実績は２９１人です。

　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４年度は８２人の見込みに対して９０人でした。

　次に、裏面をご覧ください。令和４年度の実績を踏まえた評価及び改善をご説明させていただきます。

　まず、評価からご説明させていただきます。一つ目のポツです。大阪における令和４年の民間企業の実雇用率は２．２５％、雇用数は５５４０１人で、過去最高を更新しました。目標値に若干届かなかったものの、おおむね達成したと考えております。新型コロナ禍の影響により、企業訪問等は困難な状況でしたが、法定雇用率が引き上げられたこともあり、職場体験マッチングや、面接会への参加が顕著でした。企業における障がい者雇用の支援を地道に粘り強く取り組んできた結果と評価しております。

　次に、大阪障害者職業能力開発校と同校の特別委託施設、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につきまして、就職担当会議で訓練生の情報共有や、企業実習等に取り組んでまいりました。令和４年度の就職率は７９．５％と、目標に達しませんでしたが、原因としましては、訓練生が就職するために求められるスキルが理解できていなかったり、企業に求める労働条件や通勤距離、周辺環境など、自身が大事に思う点への優先順位を付けることができず、就職活動に積極的に踏み出せない訓練生がいたものと評価しております。

　次に、民間教育訓練機関を活用した職業訓練につきましては、科目・委託先・職業準備性を重視した訓練実習企業の開拓など、継続して取り組んでいますが、職業準備ができていない受講生の増加などで、短期委託訓練の受講者は低位で推移しているため、５４．１％と目標クリアができませんでした。

　受託者の固定化や、訓練受入企業が限定的などにより、受講者の減少も見られ、分母が少ないため、一人変動すると率が２％変動することから、就職率も低くなっている要因の一つと評価しております。

　次に、改善案をご覧ください。令和５年における取組です。障害者雇用促進法が改正され、法定雇用率が令和６年から段階的に引き上げられます。府としましては、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等の見学会の実施、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・発達障がい者の職場定着支援の取組として、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も実施してまいります。

　今年度は、障がい者雇用経験のない中小企業向けに業種別、障がい別で、障がい者の業務が分かる、理解促進ツールを作成し、企業訪問や、セミナー等で活用することとしております。

　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でございます。これまで行ってきた就職の支援は継続しながら、新たに今年度から年３回、訓練生と就職先への希望条件や不安に思っていることを聞き取る個別面談の時間を設け、就職への不安を解消するとともに、就職するために必要なスキルを訓練生と確認することで、より積極的に就職活動を取り組めるようにしてまいります。

　民間教育訓練機関を活用した職業訓練につきましては、引き続き受託事業者等との意見交換などを通じ、障がい者及び企業ニーズに応じた、より就職に結び付く効果的な訓練メニューの見直しを行っています。就職率の達成に向けて、引き続き取り組んでまいります。商工労働部から、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させていただきます。本日課長は公務のため、私の方で説明させていただきます。よろしくお願いします。着座にて失礼いたします。

　まず、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、目標値の欄の下半分になります令和４年度末までの目標値に対する実績についてご説明いたします。令和４年度の府立知的障がい支援学校高等部卒業生の就職率、また、府立支援学校生徒の職場実習参加生徒数です。

　令和４年度の実績として、就職率は令和５年５月１日現在数値で２７．６％となり、前年度の２７．２％に比べ、０．４ポイント上昇。職場実習参加生徒数については、前年度よりも１１７人減で、１０８４人となっております。裏面、評価の部分にも記載しておりますが、多様な進路選択における生徒本人や、保護者のニーズの変化もあり、学校による就労への意識を高めるための取組や、早期からのキャリア教育等が十分な効果を得られていない部分もあります。就職希望率が高まれば、就職率の向上にもつながると考えており、今後も引き続き実習機会の提供や、早期からのキャリア教育の充実により、就労意欲の醸成、就労支援の充実を図る必要があります。

　次に、上部、令和５年度以降の目標値をご覧ください。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。その中の、府立支援学校における進路指導の充実においては、令和９年度までの目標として、早期からのキャリア教育、職業教育を推進するとともに、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％にするとさせていただいております。

　今年度からは、より早期からのキャリア教育に重点を置き、府立支援学校中学部における職場体験実習を充実、拡充してまいります。

　先ほどお伝えした通り、就職希望率を高めることができれば、就職率の上昇にもつながると考えており、中学部生徒向け体験実習等のキャリア教育、職業教育を通じて、早期からの生徒の就職意欲の醸成等を図り、子どもたちの就労を通じた社会的自立につなげたいと考えております。

　令和４年度は、大阪府と事業連携協定を結んでいる株式会社D&Iさまの協力のもと、１５社の企業が１９校、４６人の中学部生徒を受け入れていただき、職場体験実習を実施することができました。

　実績としては、中学部を設置する支援学校は、３９校あるため、４８．７％ということになります。生徒からは、実習の得たものとして、よい経験になった、あるいは、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付けないといけないかが分かった等感想があり、非常に有意義な体験実習となりました。一部の学校でも取り組んでいる職場体験実習と併せ、令和９年度の１００％へ向け、関係機関との連携を進めて、受入先の拡充、充実を図ってまいります。

　続いて資料下部、令和５年度における主な活動指標の一覧及び裏面、令和５年度の改善の箇所をご覧ください。１項目目、府立支援学校中学部における職場体験実習を通して、早期からのキャリア教育の充実については、先ほどお伝えした通りです。

　２項目の、府立知的障がい支援学校高等部卒業生就職率上昇に向けてについては、各学校においては、関係機関との連携により、職場実習先の開拓を実施しております。教育庁としても、大阪府との包括連携先の企業等を通じて、会員企業へ職場実習の依頼を行っております。今後も継続して取り組んでまいります。

　続いて、３項目目、４項目目ですが、府立知的障がい支援学校高等部３年生の就職希望率の上昇と、府立知的障がい支援学校高等部卒業後３年間の職場定着率の上昇についてです。裏面をご覧いただきまして、改善の部分にも記載させていただいているように、経験年数の浅い教員の就労支援スキル向上に向け、企業における実践的なノウハウを身に付けるための研修を実施しております。内容については、企業より最近の障がい者雇用等のテーマで就労に向けたアセスメントや、グループワークを通して生徒の就労意欲醸成のための取組等を中心に行っております。これらの機会を活用し、支援学校の教員が企業や就労機関の役割を深く理解するとともに、すでに企業就労をしている卒業生の具体的な事案に対するサポート体制の構築を図ることで、事業や福祉、労働機関と学校が連携した就労支援、職場定着支援を進めていきます。

　職場定着率については、各学校において、卒業を見据え、職場で安心して働くとともに、仕事の悩みや不安があったときに相談できるよう障害者就業・生活支援センター等の関係機関と在学中から連携を深めています。また、個別の教育支援計画等を活用し、進路先に十分な引き継ぎを行っている他、卒業後の一定期間は、旧担任や進路指導部教員などが進路先訪問や、相談対応を行うなどさまざまな方法で卒業生の就労後の定着をサポートしております。

　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。

○部会長　はい、ありがとうございました。では、ただいま説明していただきました内容を踏まえまして、ご意見やご質問がありましたらお願いいたします。オブザーバーの方、もし何かありましたらお願いいたします。

　どの部分からでも構いませんが。じゃあ私からまず一つ。自立支援課さんの説明を受けて、資料１－１のＰＤＣＡサイクル管理用シートですが、就労移行支援等を通じた一般就労というのが目標を達成していて、順調に推移しているのかなと思ったんですけれども、全国的な傾向でもあるということですが、就労定着支援の利用率というのが全国平均よりかは少し高いみたいですが、思った以上に伸びてこないかなと思っていまして。

　一般就労で移行者数の中では、精神障がいの方と発達障がいの方が多いということもありましたけれども、定着支援の利用率があまり上がってこない原因といいますか、が分かるようでしたら自立支援課さんからも何かあればご意見をいただきたいですし、ここの方々にも、何かサービス自体に課題があるのか、利用の仕方がちょっとややこしいとか、いろいろあれば教えていただきたいと思っています。すみません、まずそれが１点ですが。

○事務局　自立支援課です。こちらの伸びにつきましては、先ほども申しましたが、全国と同じ傾向というところで、なかなか要因といいますか、原因がはっきり明確ではないというところを思っております。事業所数も伸びてはいるんですが、伸びが移行の事業所と比べますと、やはりまだまだ数が少ないというのは事実でありまして、これは構造的な問題とかもあるのかなと推測しているところでございます。

　ですので、皆さまにご意見等でお教えいただけたら、それも幸いかなと思っているところですので、ご意見をよろしくお願いしたいと思います。

○部会長　はい、ありがとうございます。何か情報。きっかけでも構いませんので、教えていただけたらと思うんですが。

○委員　定着支援事業。

○部会長　はい。

○委員　はい。いつから始まった、平成３０年。

○事務局　３０です、はい。

○委員　でしたね。

○事務局　はい。

○委員　私たちの法人、精神・発達の方を中心にずっと支援していまして、当初から働き続けるということをコンセプトに。なので、定着の部分の支援をしっかりしましょうねということで、大阪府さんであったり、国に対してもいろんな話をして、出てきた事業が今の定着支援事業ということで。

　大きく言ってしまうと、なかなかビジネスとして成り立たないという。就労移行支援事業所が今全国に３０００カ所以上あって、大阪府でも今この数字にしたがって見ていただくと、３４０近くあると。

　これは、ご存じの通り株式会社がどんどん参入してきて、ビジネスとして成り立つから入ってきているだけなんで。だけじゃ、で、どないかせな、おかしいんじゃない、というのがたぶん一番大きな理由やと思うんですね。

　そう考えると、定着支援事業が伸びてこないというのは、ビジネスとして成り立たないというのが一番大きなところかなというふうに思うのと。

　就労移行でも、精神とか発達の方のご利用が多くなってきていて、この定着支援事業ができた背景というのは、やっぱり精神障がいの方々の定着率があまりよろしくないということでこの事業ができたはずなんですが、そうすると定着支援事業の中身を見ると、３障がい一緒なんですよね。知的の方も精神の方も身体の方も同じような枠組みの中で定着率を求められる。そうすると、知的障がいの方々を中心にやっている定着支援事業というのは、精神よりやっぱり、まだやりやすいという部分があったりするでしょうけれども、でも実際見ていると精神の方々のご利用が多い中で、その人たちの定着というところまでできていないのが現状なのかなというふうに思ったりしています。この辺については、来年度報酬改定があるので、国がどういうふうにしてくるのかというところはあるんですが、前と同じようなままであれば、なかなかこれ以上事業所数を上げるのは難しいのかなという気がしています。

○部会長　はい、ありがとうございました。他の方で何か、定着支援のことで。

○委員　定着支援のこと。

○部会長　ちょっと待ってください。定着支援で他に何かありましたら。よろしいですか。じゃあ他の件で何か。

○委員　質問なんですが、福祉部の資料２の１８ページですね。就労移行支援事業所からの退所というところで一般就労Ａ、Ｂ、その他サービスとあって、一番下にその他５２１名とあるんですが、一般就労が１７００に比べて５２１で、３分の１ぐらいが一般就労ではなくてその他に行っているという。このその他はどちら、というか、どういうところにいてるのかということと。

　説明がうまく聞き取れなかったんですが、１５ページの就労継続支援Ａ型からの就職者数、令和４年度が６６６と飛び抜けているというところに対して、もう一度説明をいただいていいですか。

○事務局　はい。

○委員　それが２点、福祉部に対して。商工労働部さんの説明の中で、資料１－２の下段ですね。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ということと。これをもう少し詳しく。どういうふうな働きかけをされているのかということと、この５６４名の方が令和４年度に就職されているんですが、この５６４名の方はどこに所属のある方々なのかというところもお聞きしたいです。

　あと教育庁のご説明の中で、大阪府とD&Iと契約をされてというご説明があったかと思うんですが、どういう契約をされて、D&Iさんがどんな活動をされているのかを教えていただけますでしょうか。

○部会長　はい、ありがとうございます。では、まずは福祉部さんの方から。

○事務局　自立支援課です。まず、資料２の１８ページのその他のところでございますが、本日は内訳の数字は持ってきていないんですが、その他に入るものとして、在宅に戻られる方、あと介護保険の利用に移られる方、あと、死亡など、そういったことも含まれているという状況でございます。

○委員　どこが一番多そうなんですか。

○事務局　ご連絡をまた後ほどさせていただきます。

○委員　もし在宅とかが多いんであれば、入り口のミスですよね。そういうことがあるから令和７年からアセスメント事業じゃないわ、就労選択ができるんでしょうけど、計画相談なんかが入ってということであれば、本来そこが入ってきっちりとＡなのかＢなのか移行なのかにつなげていたら、たぶんこの数字ではなかったのかなという気があらためてします。

○事務局　はい。

○部会長　Ａ型から聞いてくるかもしれない。

○事務局　はい。Ａ型について答えさせていただきます。昨年度、４４０人から６６６人ということで、２２６人増加しているというところです。飛び抜けて多かったとご説明させていただいていたのが、Ａ型の一つの事業所で、そちらの事業所さんなんですが、昨年度から運営開始をされて、今で１年とちょっとの事業所さんです。

　それで、昨年度スタートされてから１年間の間に、正確に言いますと９１人を自社の法人の方で雇用している。雇用契約も結ばれているというふうにお聞きしております。雇用契約はちゃんとされているので、社会保険料とかそういうところもきっちりとはされているというお話をされております。

　お聞きしたところ、非常勤で３カ月契約で雇用されているところで正社員登用も最終的には考えられるところではありますというふうにお聞きしております。ただ、いかんせん事業が始まって１年少しということですので、今はそういう状況ですというふうにお聞きしているというところでございます。

　ただ、それ以外も１００名以上伸びているというところですので、こちらについてはそれぞれそういう飛び抜けた数字というものはございませんので、事業をされている会社数が伸びているからかと、今数字を見たところでは思っているところでございます。以上でございます。

○部会長　最後の方のご説明にあったように、Ａ型事業所で働いていて、そのままずっとこの法人に採用されるというのがあんまり今までイメージとしてなかったので、ちょっと。まだ１年目ということですが、今後その当事者がどうなっていくかということとか、同様のケースが他にももし出てくるのであれば、どういう状況が生まれてきているのかということも併せて情報収集等をしておいていただけたらなというのは思います。

○事務局　はい。

○部会長　すみません、商工労働部さんの質問のお答えをお願いします。

○事務局　商工労働部です。ハートフル条例を柱としている働きかけということで、主にハートフル条例に基づいて、大阪府としましては、大阪府と契約や補助金を交付した事業所をハートフル条例の対象企業ということにさせていただいていまして、そこの企業さん、例えばＡ社さんというところが、従業員が１００人とか２００人やけど、障がい者雇用数２．３％を満たしていないというときは、大阪府からその企業さんに働きかけをして、雇用の雇い入れ計画書をつくってもらって、そこの企業さんにやっぱり障がい理解やったらまずセミナーを受けてくださいとか、あるいは実際の見学セミナーに来てもらって、高等支援学校とかを見てもらったり、職業能力開発校で訓練をしている状況とかを見てもらったり、そういう働きをさせていただいて、最終的にはハローワークを通じて障がい者求人を出していただいて、そこで企業さんに雇ってもらうというような形の支援をさせていただいていて、大阪府として雇うとかではなくて、その支援をした先の企業さんが雇うというような形で人数をカウントさせていただいていまして、そこが一番大きいのですが、それ以外にもいろいろあるんですが、それで積み上げたのが５６４人というような形になっています。以上です。

○委員　何社ぐらいあるんですか、そのハートフル条例って。大阪府が契約したり、補助金をできる会社というのは何社ぐらいあるんですか。

○事務局　すみません、今ちょうどデータは持ち合わせていませんでして、また後ほど事務局を通じてご提供させていただきたいと思いますが、今現在でハートフル条例の対象企業、今稼働している、計画をつくってやっている企業さんだけで約３００ぐらいはありますので、年間で言うとかなりの数。２年間の計画ですので、ちょっと年が重なっていますが、結構な数の企業さんに支援をさせていただいています。

○委員　３００ある中で、５６４ということは、１社で複数名お雇いいただいていたりするんですか。

○事務局　そうですね。その数は、結構水物でして、例えば大企業さんが、たまたま離職が多くて、未達成があったとかというときは、大企業さんてすごく雇うんですよ。その代わり、離職も多かったりして、そういうのがあって、その年になって、わりと上下があるというような。

　あと、他にも精神・発達の定着支援事業とか、他にも事業をさせてもらっていますので。でも、やっぱり一番難しいのは１００人未満の企業さんのところでいかに雇ってもらうのかというのが難しいところ。

　ただ、０名企業とよく言われますが、何とかそこのところで一人でも雇っていただくというのが大阪府としてやらなあかんところかなということで、主に中小企業を中心に支援をさせていただきます。

○委員　分かりました。ありがとうございます。

○部会長　はい、じゃあ教育庁さん。

○事務局　D&Iさんとの連携協定については、令和元年の９月から締結させていただいています。府立支援学校に通う生徒の就労支援に関する事業連携協定ということで、障がい者の就労に関する事業を手がける民間企業と行政が連携を取るということで、このD&Iさんは、障がい者雇用を進める、行っていこうとしている事業所さんに、障がい者雇用のノウハウをお伝えして、全体の障がい者雇用の底上げを図っていこうという取組みをされているところです。

　この令和元年９月というのは、コロナが始まってすぐのころ。コロナがまだ、始まる直前ぐらいですかね。それで、協定を結んだのでのすが、その後またコロナがまん延しまして、なかなか実習というようなところを柱として、授業等のノウハウを高めていくというようなところが、コロナの影響で進められなかったです。

　その中で出てきたのが、テレワークを通した就労というようなところあるいはテレワークを通して何かできないかと、実習に代わるものができないかというような取組みでしてで、そして数社をこのD&Iさんから紹介いただいて、テレワーク実習という形で、まずテレワークでつながろうというような取組みとなりました。中学部の生徒がこういう、あまり活用が慣れていない（テレワークという）知識と、（画面の）向こうに企業の人がいて、その中で仕事のことについての勉強というんですかね、中身（業務）をやりとりするというようなところから実習を始めたというような。そういう経緯がございます。

　一定コロナの影響が少なくなった昨年度は、先ほどお伝えしたような、１５社の企業が１９校の中学部の生徒が実習を受けにいったということで、幅広い企業さんの障がい者雇用を進めていくということをこのD&Iさんを仲立ちとして、府としても進めていきたいということで、進めているところです。

　この中学部の早期からの職場体験実習を進めていく中でも、よりD&Iさんとの連携というのを活用して進めていきたいというふうに考えているところです。よろしいでしょうか。

○委員　はい、ありがとうございました。

○事務局　はい。

○部会長　では、他に何かございましたらお願いします。

○委員　僕から三つ、取りあえずあります。一つ簡単なところから。今教育庁の方から報告いただいた中学部における就労体験の実習のことですが、その体験実習をやる前に、支援学校の中で先生たちと何か実習のために取り組まれていることって、具体的にあるのでしょうか。

　例えば、今度こんなことをやるから、みんなどういうふうにしていったらいいのかというのを、学校現場でどんな取組をされているのか、ちょっと具体的なところを教えていただきたいのが１点です。

　あと、２点目なんですが、これは府の方に質問ということじゃなくて、先ほど指摘された就労移行支援事業からのその他で流れていっている人たち全員の人たちが、計画相談とかに入ってという話、ご指摘があったと思うんですが、僕としては相談支援事業をやっている上で考えられることは一つ。幾つかあるんかなと思っているんですが、最大の原因は、悲しいかな、初任者研修を受けて、相談支援事業に入ってきた人たちの、やはり就労アセスメント力がほとんどないと。

　断言してしまうことは自分では怖いんですが、やっぱり義務は現実問題としてあると思います。この課題をどう解決するのかということになってきたときに、就労選択事業が始まったときに、ちゃんとそこでどう連携を計画相談の相談員が取っていけるかということを。やっぱり集中してどこかへ研修なりを受けるようなシステムをつくらないと、就職前の計画相談のあり方みたいでの本人選択をきっちりサポートできる体制というのは、なかなかできにくいんじゃないかなあと。下手をすると、計画相談の人が選択支援の方にお任せしたり、もうそこへ行ってもらったりすることで終わってしまうのではないか。

　計画相談の現状として、そういった力量は薄さがまだまだ少ないから、それについてなんですが、無駄に実は初任者研修の受講希望が多いんです。今年度は受講希望者の半分しか受講できていないんですね。この受講希望者がまた増えてきた原因というのをそれなりに探らないといけないんですが、それだけまたすそ野が広がっているので、ここら辺の力量をもっとどこかでちゃんと就労に対しても保てるようなことを府全体として考えていかないといけないと思っているのが一つと。

　あとは、就学している子どもたちのときからの関わりでも、就労への関心というのが、やはり相談員の方は親御さんに引っ張られがちになるので、そこでなかなか相談員の立場から見て一般就労できそうやのに、なかなか親御さんに対してこれは可能性があると思うんですけどねとか言うことができていないことが多いかなあと。中には意欲的な放課後等デイサービスさんとかがあって、その子たちの様子をよく見ていて、相談員と一緒になって、就労についての意識を高めてくれているところもあるんですが、なかなかそこでやはり親御さんに対してのアプローチが相談支援の方ではできないので、そこで相談員の方としては、Ｂ型、Ａ型とか、進路指導についての力量が足りないので、先ほど言った選択支援事業ができたときの連携の仕方も含め、就労前の子どもたちへのアプローチをどうしていくのかということが、計画相談としては課題ではないかなと思っているのが、ちょっと僕の意見として言わせていただきました。

　あと３点目は、これは大阪府の方にも言ったんですが、Ｂ型の増加数が急カーブを描き始めていることについての懸念です。僕たちとしては、最近異常に来られるところが増えているのは、Ｂ型が増えていたりするので、言葉は悪いですが、安易にＢ型がつくられていっている傾向があると。実際お仕事を出したいと思っている企業さんがＢ型を単につくっちゃって、そこに仕事を発注して、やっていっていると。

　やはりＢ型に最近、身体障がい者の人が行けない現状が増えていっているんですよね。それはなぜかと言うと、バリアだらけの物件にＢ型をつくって、身体障がい者が行けないような状況の中でやってはるということですね。

　なので、Ｂ型の質も含めて、来年の報酬改定で、どんなことが打ち出されてくるのか見てみないと分からないですが、Ｂ型への不安が僕たち相談員が初めて不安を抱いてきた経緯から言うと、放デイがあって、次にＡ型があって、今Ｂ型と、今回質的にどうなるかということが不安としてあるので、ここら辺も大阪府としてちゃんと見ておいてほしいなというのがあります。長くなってすみません。

○部会長　はい、ありがとうございます。教育庁の方からまず。

○事務局　はい、ありがとうございます。中学部の実習の件ですが、実習前の取組み、学校の中ではどういうことなのかということだと思うのでのすが、確かに中学部の生徒、１年2年3年の中で1年で言うと、小学校から上がってきたばっかりですよね。その子どもたちに働くってどういうことなのかということを教えていくというところでは、中学部の教育課程の中には、職業課程という教科がありまして、そこで働く作業を通じて、働くということがどういうことなのかというようなことを学んでいく。そういう授業もあります。

　例えば、木工作業であったり、園芸作業であったり、こういったところは中学部からも取り組んでいる学校が多いです。

　ただ、実際実習に出ていくということをあまり体験したことがない子どもたちが多いですので、より外へ出て働くというのがどういうことなのかというのを学校の中でまずしっかり押さえて、事前学習をして出ていくというのは大事なのかなと。良い気づきをいただけたかなと思います。

　そのときに、一つできるかなと思うのは、やはり先行して高等部の生徒は実習に出ているので実習中に出てきた感想であるとか、こういうことだよということを高等部の生徒が中学部の生徒に自分の体験を語ってあげるとか、そういうことで中学部の子どもたちも、あんな先輩になりたいなとか、自分もやってみたいなという、そういうことができてくるのじゃのないかなと思います。

　ただ、実習に送り出すだけじゃなくて、そういう基本的な力を付けていくように取り組んでいきたいと思います。ありがとうございます。

○事務局　自立支援課です。就労について、計画相談の方の事例も出していただいているんですが、就労選択支援の事業を示されたときに懸念したのが、実施できる人材がいるのかなと、集約されるとそのお話なんだろうなと考えます。人材の育成というところが、そもそも今現在も課題があって、今後も実施するに当たって課題になるだろうなという認識は、大阪府としてもしているところで、それをどうしていくか。

　初任者研修は、別のグループで担当されているんですが、研修の実施について、その枠を増やすというところなども課題はあるという中で、就労の方の研修もまだまだ少ない。

　当グループの方でも初任者向けの研修をしたり、ガイドブックの研修を考えたりというようなところでは、やっているところですけれども、なかなか事業者数の増とか、そういったところも踏まえると、課題が大きく残っているところであるなという認識はあります。ご意見を踏まえて、また今後施策をやっていけたらと考えているところでございます。ありがとうございます。

○部会長　Ｂ型の増加が急激にというのはどうですか。

○事務局　そうですね、Ｂ型の増加につきましても、指定をされる権限というのが各市町村さんでされているというところで、昨年度なんですが、各市町村にヒアリングとかもさせていただいて、総量規制等を考えていますかというようなご意見を聞いていたんですが、今後、検討しようなど、そのような意見はございますけれども、ただちにどうこうというようなご意見をいただけていないところなんです。ですので、要件を満たせば、今のところは指定されているというような状況がございます。

　法改正で、条件付きで指定ができるとか、そういう改正も１２月の改正でされておりますので、そういったところも活用していただける市が出てくれれば、設備の要件ですとか、そういったことも踏まえていただけるのではないのかなとは思うところなんですが、そこは市との話になってくると思います。

　確かにチラシ等で精神・発達としか書いていないような事業所も見ますので、全障がい区分を受け入れるはずなのにという印象は受けますので、課題があることは認識しております。ありがとうございます。

○委員　ありがとうございます。

○部会長　はい。よろしいでしょうか。

○委員　はい。

○部会長　どうぞ。

○オブザーバー　現在私が勤務している肢体不自由校の高等部３年生のある方のお話をすると、まさに今ご指摘いただいた形で、（本校では）ほとんどが生活介護事業所に進路先を決めたい方が多いのですが。のある方は酸素さえ吸入できれば比較的コミュニケーションも取れる方で、親御さんも含めてＢ型へ行きたいという希望を出しています。ところが、本当にバリアだらけなのでのすね。

　福祉部の皆さんに対してお尋ねですが、その要件で市町村が指定権限を持って、B型を始めたところで、例えばそういった方を受け入れると決めた場合に、何か行政の方から、その事業所に対して身体障がいの方のバリアフリー対策のための補助金が出るような制度は、すでにあるのでしょうか。教えていただけたらと思います。

○事務局　Ｂ型の事業所に対する設備補助は、施設整備補助になるので、また確認しまして、ご連絡させていただきたいと思います。

○オブザーバー　ありがとうございます。ですので、学校側も本人さんのためにということで、進路担当者が駆けずり回って、興味があり、できる仕事をしている事業所を探してきても、結局そこの環境がなく、諦めざるを得なくて、自立を妨げているというような現状がやはりあるので、この部会でとりあげるということはちょっと違うのかもしれないのでのすが、他の部会とか、さまざまなところで課題を共有できることが少しでもあれば、先ほど言ったようなＢ型のところが増えても、ご利用の方のチャンスが広がるのかなと思うので、そういった現状があることをどこかでお伝えいただけたらなと思います。よろしくお願いします。

○部会長　はい、ありがとうございます。以前であれば、Ｂ型であればどういった障がいのある方でも行けるのかなというイメージがありましたが、そこに特定の方しか行けないという状況は望ましくないかなと思いますが、今の設置基準ではそれができてしまっているというところもありますし、あとは高齢とかと比べると、たぶんあまり競争原理がそこに働いていなくて、設置すれば、つくれば、どんどん発達や精神の方が来るのでという部分もあるのかなと思いますが、ちょっと状況を見てみる必要があるかなとは思います。

　他の委員の方々、いかがでしょうか。はい。

○委員　一般就労者数は令和５年度目標を令和４年度に達成したと報告がありましたが、資料２の１４ページ「障がい種別ごとの一般就労者数」を見ると、精神障がい者の方が１５４７人で、身体と知的と発達、高次脳障がい、難病、その他を足しても１２９４人。精神が過半数以上となっています。障がい者という一括りの目標設定ではなく、障がい者種別ごとに数値目標を設定するなど現状を踏まえた目標を検討するときが来ていると思います。

　それと、もう一つが資料２の１５ページ「サービス種別ごとの一般就労者数の推移」です。Ａ型からの就労が増えていると報告がありましたが、Ａ型の利用年限別の就職者数者数を知りたいと思いました。障がい者を雇用すると「特定求職者雇用開発助成金」という制度を企業が活用する場合があります。Ａ型の利用者と事業者は雇用契約ですので、その対象になっています。だから、助成金による収入も合わせて最大の収支を考えたとすれば、Ａ型で１年半から２年間雇用して、次の企業・就職先に転職するケースが一番ありがたい。利用をどれだけしたうえで、就職につながったのかというのは、Ａ型の動向ではしっかりと押さえてほしいなと思っています。

　また、数値目標を達成したということもあるので、これからは数字だけでなく、もう少し中身の方を見ていけるような仕組みをつくっていくのが大阪府らしいのではないかかと思います。

　商工労働部からの報告資料１－２ですが、一般企業で働く人は令和３年から４年にかけて８００人増加しています。一方で、福祉施設から一般就労を実現した方は２８００人となっています。この２０００人ほどの差は何に起因するのか、素朴に疑問に思いました。離職者が多いのかもしれませんが、質と同じような問題だとは思うのですが、推測できることなどあれば、教えていただけませんか。以上です。

○部会長　はい、ありがとうございます。いかがでしょうか。

○事務局　ご質問ありがとうございます。障がい者の数値目標ですけれども、これまで国の指針に基づきまして目標設定ということで考えておりましたので、今年度、次の、二つ目の議事の方でもご説明させていただこうと思っているんですが、質の方というような中身を検討するというところにつきましては、今後ちょっと考えていかないといけないのかなと思います。

　Ａ型の方からの雇用で、その後何年かというようなところについては、就労人数調査の方では、こちらではそこまで分けて分かるような数字というのは取っておりませんので、本日のところお答えできる数値はないというところでございます。

　あと、やはり定着の方が課題というところですが、資料２の１６で言いますと、参考で下の方に一般の方の離職率の数字も参考で記載させております。上の方の数字は定着で、下は離職でございます。

　長期間定着し続けるというのがかなり難しいと考えます。令和元年度に就職された方が３年以上勤められているというと、５８．５％というような数字もございますので、入れ替わりというものは、やはりこういうところでも多く見られるのではないかなと考えております。目標につきましては、また検討ということでさせていただきたいと思います。以上です。

○部会長　はい、ありがとうございます。今お話がありましたように、次の議題の説明があってから、また。どの件ででもいいので、先に報告の方を。私が１件だけ気になったのを先に言わせていただきますが、商工労働部さんのＰＤＣＡサイクルシートの裏面、２ページ目の、表記がＲ４年度と書いてある、Ｒ４年度の右側の黒丸のところですね。大阪障害者職業能力開発校及びというところの真ん中あたりから、達しなかった原因が、どうしても文章を読んでみると訓練生ができなかった、訓練生に課題があったというふうに読み取れてしまいますので、これはやっぱり商工労働部さんのＰＤＣＡサイクルシートなので、うまく伝えられなかったとか、効果が発揮できなかったとかいうふうに書き換えておいていただいた方がいいかなと思います。訓練生が理解できていなかったというふうに感じるので、理解できるように説明ができなかったとかというふうにしておいていただいた方がいいかなと思います。

　教育庁さんの方は、その点やはり先生方がつくられたような、そういうふうな感じを受けましたので、何とかしていただけたらと思います。

　すみません、じゃあちょっと先に進めさせていただきますが、議題２の「第７期大阪府障がい福祉計画の検討状況について」、事務局の方、お願いいたします。

○事務局　自立支援課です。議題２の第７期障がい福祉計画の検討状況について、ご報告いたします。大阪府におきましては、障がい者に関する施策の総合的かつ計画的な推進についての必要な事項の調査審議につきましては、大阪府障がい者施策推進協議会において、検討されるものとなっているところでございまして、令和５年３月２４日に第５３回の協議会が開催されまして、第５次障がい者計画の成果目標につきましてご議論いただきました。

　まず、参考資料の方で計画の概要につきまして、さっとご説明させていただきたいと思いますが、１ページ目の中ほどに大阪府障がい者計画第５次計画という記載をさせていただいております。この第５次の計画が、令和３年から令和８年の６年間計画として作成をしているところでございます。

　この次のページをめくっていただきたいんですが、この大阪府障がい者計画というものの中には、教育ですとか就労ですとかさまざまな施策が含まれた総合計画となっておりまして、この中に障害者総合支援法に基づく大阪府障がい福祉計画も含まれております。

　続きまして資料４－１も併せてご覧いただきたいんですが、障がい福祉計画につきましては、厚生労働省の方で基本指針を作成されておりまして、そちらの方で３年を１期として作成することを基本とするとされております。

　大阪府の障がい者計画、令和３年から令和８年なんですが、前半令和３年から令和５年を第６期の障がい福祉計画としておりまして、後期、令和６年から令和８年を第７期とさせていただきたいと考えております。

　この後半３年間につきまして、成果目標をこの３月に検討させていただいたというところで、資料４－２でございますけれども、成果目標のうち、就労関係のものを抜粋させていただきました。

　資料４－２の１ページにつきましては、就労人数の、就労者の移行の目標について記載をさせていただいているところです。国の指針につきましては、一般就労への実績を１．２８倍と示されているところでございます。大阪府の目標設定につきましては、令和３年度実績をベースとするというふうに書かれておりますので、令和３年度実績に国が示された全体の１．２８倍を掛けさせていただきますと、３１４２人ということで、この目標を推進協議会で示させていただいたところです。

　先ほど資料２で就労人数の調査のお話をさせていただきましたが、個別に見させていただきますと、特にＡ型等につきまして、この令和８年度の目標値を上回ることになったというような状況にはなっているところでございます。

　この就労人数以外の目標としましては、就労移行支援事業所のうち、就労移行支援事業所利用終了者に占める一般就労へ移行した者の割合が５割以上というような目標も基本指針で、今回新規ということで示されておりましたが、大阪府においては令和３年度の実績の時点で５．７割ということで、すでに５割は達成していたというところでございます。従いまして、こちらについては６割の目標で推進協の方に提案させていただいたところでございます。

　続きまして、２ページ目をご覧いただきたいんですが、こちらが定着支援の事業、成果目標となっております。国の基本指針をご覧いただきたいんですが、今回全て指針の方で成果目標の見直しをされております。大阪府におきましても、新たな指針を踏まえまして、目標設定をしていまして、一つ目の目標が就労定着支援事業の利用者数、こちらを１．４１倍というのを国の方で示されております。大阪府の数値で見ますと、令和３年度実績が１２６３人でございまして、令和８年度の１７８１人を目標としようと考えております。

　二つ目の目標ですが、利用終了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記載させていただいております。こちらが大阪府の実績でいいますと、１割４分となっております。この数値、文章で書きますとちょっとややこしいんですが、就労定着実績体制加算がございまして、この加算を取得している事業所の割合となります。国の方で２割５分を目標としておりまして、国の目標を踏まえまして２割５分とさせていただこうと思っているところです。

　最後に、地域のネットワークのことも記載されておりまして、大阪府内の市町村におきまして、地域の就労支援のネットワークの強化等を推進するために、協議会等を設けていただく。こちらを全市町村に設置いただくことを成果目標として考えております。

　最終ページ、工賃ですが、工賃委員会で検討いただくということで、今後の工賃委員会の開催時にご議論いただく予定としております。以上となります。

○部会長　はい、ありがとうございます。では、ただいまの説明に関しまして、何かご質問等ありましたらお願いいたします。

　大丈夫ですか。一つ目の議題のことも含めて、何かここでお話しておきたいことがありましたら。はい、どうぞ。

○オブザーバー　ご説明いただいた２ページ目の下の定着支援のネットワークの箇所ですが、就労支援部会等のところにも、今日もまさに教育機関、教育庁と共に私も出席させてもらっていますが、雇用福祉等の関係機関というところに教育という文字がないのも、この通りなのか

○部会長　２ページ目の一番下のところの支援のネットワークの中に、雇用福祉はあるけれども、ここに教育機関という言葉がないということなんですが、実際市町村で就労支援部会をやっておられるところは、ほとんど地元の支援学校の校長先生なりが入っておられるかなというふうには思いますが、文章としては、これはもうできた文なんですかね。

○事務局　そうですね。実際として部会長がおっしゃられた通り、教育機関の方が入られているのがほとんどだと思いますが、この文言につきまして、国の指針を踏まえた文言になっておりまして、等のところにさまざまな機関。雇用、福祉や医療の方が入られたりとか、様々な機関で構成されておりますので、対象ではないという意味では決してないとご理解いただけたらと思います。

○部会長　はい、ありがとうございます。他いかがでしょうか。はい、お願いします。

○オブザーバー　さっきの議題の話でもいいでしょうか。

○部会長　はい、いいですよ。

○オブザーバー　すみません、質問とかではなくて、話を聞いていて思ったことなんですが、先ほど就労移行における利用者の出入りについて、入り口のミスマッチがあるんじゃないかなという話であったり、就労選択が始まったときに、計画相談の相談員と連携をどう取っていくのかみたいな計画相談の話題が結構出てきたと思うんですが、高槻、うちの圏域は基本就労支援のサービスを使っても、セルフプランでも、計画相談はパンクしていて、なかなか計画相談を受けてくれる事業所自体が全然なくて、そういった圏域が結構多いんじゃないかと思っていたりします。

　就労移行に利用される方も、必ず就ポツから行く方ではなくて、直接利用される方も多いみたいで、実際来てもらうとやっぱり生活面での課題とか、家族さんとの関係とかで、すごく就職に向けて進んでいく中で移行さんも困っておられたりしていて。

　でも、そういったときに計画相談がないので、なかなか福祉サービスの事業所に、まずそもそも定着していくための相談をじゃあどこにしていくんだみたいなとかで、結構就ポツもそういった福祉の事業所に定着するための相談にエネルギーを割くこととかも多いなと思ったので、その辺をちょっと感じたなというところと。

　実際出入りされたデータとか、数字とかが出ていると思うんですが、実際どれぐらいの方が計画相談を使っておられるのかなというのが、ちょっと気になったという。すみません、意見になるんですが、以上です。

○部会長　はい、ありがとうございます。就労アセスメント以前に、そもそも相談に行く場所が、人材がほんとうにいないということかなと思いますね。セルフプランでやってしまうと、どうしても自分が知っている知識とか、自分が思っている範囲の中でしかサービスを利用しないかなと思いますので、やっぱりそこにちゃんとした支援者が関わっていく必要があって、さらにその支援者に就労アセスメント能力というのが求められてきているかなと思います。ご意見ありがとうございます。

　他いかがでしょうか。よろしいでしょうか。終わってしまいますが、大丈夫ですか。

○事務局　先ほどの。

○部会長　はい、商工労働部。

○事務局　先ほど委員からいただいた福祉施設から２８００人出ているけど、一般就労の方に８００人しか増えていないのはなぜかなという。明確なお答えはないのですが、ただ、厚労省の調査がちょっと特徴がありまして、これはあくまで民間企業における雇用者数で、なおかつ４３．５人以上の企業だけで、カウントされるのは週の労働時間が２０時間以上という特徴がありますので、そこに当てはまらないような一般就労もあるのではないかと思いまして、必ずしも比較できないということで、思っております。

○委員　はい、ありがとうございます。

○部会長　はい、ありがとうございます。雇用率の対象にならないような大きさの企業もかなり採用していただいているのかなと思います。他いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

　では、このあたりで終了をいたしたいと思います。まずは、事務局の方にお返しします。

○事務局　はい。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いきたいと存じますので、委員、オブザーバーの皆さまにおかれましては、今後ともご支援、ご協力のほど、何とぞよろしくお願いいたします。

　それでは、これをもちまして、「令和５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。本日は長時間にわたりまして、誠にありがとうございました。

○複数　ありがとうございました。

（終了）