**令和３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４年３月29日（火）午後１時～**

**場所　ウェブ会議（Microsoft Teams）**

**自立支援課員と傍聴希望者は自立支援課会議室**

○司会

では、ただ今から、「令和３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。委員の皆さま、オブザーバーの皆さまにはご多忙のところご出席いただき、まことにありがとうございます。私は、改めまして自立支援課就労・ＩＴ支援グループでございます。議事に入りますまでの間、進行を務めさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

本日はコロナ（新型コロナウイルス感染症）の拡大防止の観点からオンライン会議とさせていただいております。ご不便をおかけすることがあろうかと思いますが、何かございましたら、事務局までチャットなり、身振りなり、電話でも構いません、ご連絡をいただければと思います。基本的に、マイクはミュートにしていただきまして、ご発言いただくときのみミュート解除でお願いします。

本日、傍聴席ですが、私ども事務局の自立支援課の職員がおります府（大阪府）内の会議室の方に傍聴席を設けているのですが、取材ですとか、傍聴をご希望の方は本日いらっしゃっておりません。

さて、本日ご出席に皆さま名簿どおりに、ご紹介させていただこうと思います。恐縮ですが表示されているお名前とお顔の確認のために、お名前を呼ばれましたらミュートを解除しまして一言、ごあいさついただければ幸いです。

では、社会福祉法人大阪府社会福祉協議会、施設福祉部長の片岡（かたおか）委員でございます。

続いて、特定非営利活動法人全国精神保健職親会で大阪府就労移行支援事業所連絡会、代表の金塚（かなつか）委員でございます。

障害者自立生活センター・スクラム代表理事で、部会長代理の姜（かん）委員でございます。

桃山学院大学社会学部社会福祉学科准教授の黒田（くろだ）部会長でございます。

大阪障害者職業センター所長の佐藤（さとう）委員におかれましては、今、遅れられております。合流され次第、ご紹介いたします。

続いて、大阪府中小企業家同友会経営本部障害者部長の白砂（しらまさ）委員でございます。

一般財団法人ヒューマンライツ協会企画室マネージャーの田岡（たおか）委員でございます。

続きまして、大阪労働局職業安定部職業対策課長の廣瀬（ひろせ）委員でございます。

続きまして、株式会社美交工業、専務取締役の福田（ふくだ）委員でございます。

福田専務さま、お願いできますか。福田専務も、まだ合流されていないですかね。まだ、福田専務、合流されていないようですので、合流され次第ご報告いたします。

本日は委員９名のうち、７名のご出席が確認できました。本部会運営要綱第５条第２項の規定により委員定数９人の過半数に達しておりますので、会議が有効に成立していることをご報告いたしまます。

続きまして、本日ご出席のオブザーバーの方々を紹介いたします。

まず、大阪府の知的障害者等の就労支援を目的とした清掃業務委託の受託者である大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合、就労支援課長の上国料（かみこくりょう）さまでございます。

大阪府ＩＴステーション就労促進事業の受託者である社会福祉法人大阪障害者自立支援協会常務理事の立花（たちばな）さまでございます。

大阪府立支援学校長会会長で、大阪府立寝屋川支援学校校長の福井（ふくい）さまでございます。

続きまして、大阪府障害者就業・生活支援センター連絡会、代表幹事の前野（まえの）さまでございます。

最後に事務局の紹介をさせていただきます。福祉部障がい福祉室自立支援課長の山西（やまにし）でございます。

次に、商工労働部雇用推進室ですが、就業促進課長の浜田（はまだ）が所用のため、本日は課長補佐のニシカワが出席しております。

そして教育庁教育振興室支援教育課長の平田（ひらた）でございます。

それでは、資料の確認をさせていただきます。昨日修正版ということで、資料１－１、１－２もお送りしてところなのですが、皆さま、お手元にお持ちでしょうか。もし、お持ちでないという場合、インターネットからダウンロードもできますので、事務局にお申し出いただければと思います。

資料１－１、１－２、２－１～２－４まで、資料３－１、３－２お手元にございますでしょうか。もし、なければお声掛けをお願いします。

では、説明をさせていただくときには、事務局の方から画面共有もさせていただきますので、そちらもご参照いただければと思います。

本日の議事に入らせていただきます。本会は大阪府会議の公開に関する指針および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、このあと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　それでは、今日も、どうぞよろしくお願いいたします。早速、お手元の次第に沿って議事を進めていきます。本日の議題は、議題１が「令和３年度就労移行等連携調整事業の進捗（しんちょく）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「工賃向上の推進に関する専門委員会の開催状況について」となっております。

本日の部会の進め方につきましては、いつもどおりですが、各議題につきまして、事務局から説明していただきましたあとに各委員の皆さまからご意見を伺うという形で進めてまいりたいと思いますが、よろしいでしょうか。もし、ご意見がありましたら、リアクションのところに「手を挙げる」という機能もありますので、それでお伝えいただいてもいいですし、直接発言を始めていただいても構いません。複数の方が同時に発言されるようでしたら、私の方で、画面に映っている順で当てさせていただきたいと思いますので、どのような方法でも構いませんので、何らかの形でしゃべりたいことをお伝えいただけたらと思います。よろしくお願いいたします。

まず、議題の１つ目「令和３年度就労移行等連携調整事業の進捗（しんちょく）状況等」について、事務局からご説明をお願いいたします。

○事務局　私から資料１－１「令和３年度就労移行等連携調整事業」の取組みについて、説明させていただきます。大阪府全域の就労人数の増加・就労定着の促進を図るため、府（大阪府）として質の高い就労支援に係る「障がい者就労支援ガイドブック」を作成しました。

就労移行支援事業所・就労定着支援事業所の支援員、とりわけ経験の浅い支援員をターゲットとし、気軽に手に取り現場の実践につなげられることを主眼に置き、作成いたしました。作成にあたってのポイントとしましては、１つ目、平成30年度～令和２年度の３年間において実施しました大阪府内事業所へのアドバイザー派遣を通じて得た知見を踏まえ、培ってきたノウハウを見える化したということ。

２つ目、就労支援に必要となる基本的な技術や心構え、参考となる視点、実践的なツール等を盛り込んでいるということ。

３つ目、作成にあたっては、就労支援関係団体から構成する検討委員による検討会を５回開催し、協議の上、内容を決定したということ。実際の検討委員につきましては、この資料の中断より下の方、作成検討会委員に記載がございます。メンバーとしましては就労移行の実績があり、就労移行についてノウハウがある移行支援事業所の皆さまを中心としまして、事業所の皆さま、そして大阪府が認定させていただいた中間支援組織の皆さま、就ポツ（障害者就業・生活支援センターのこと）の皆さま、職業センターさま、相談支援事業所の皆さま、そして企業の視点から全国障害者雇用事業所協会の奥脇（おくわき）さま、そして行政の方からも、私ども大阪府と大阪市さま、労働局さまご参画いただいております。検討会の開催状況につきましては、右側に記載のとおりでございます。

作成のポイント４つ目としましては、素案の段階でアドバイザー派遣を活用し、府（大阪府）内８事業所から意見を聴取し、その内容を反映したものであるということ。

このようにして作りましたガイドブックを府（大阪府）内の就労系サービス事業所、また関係各所に配布し、活用を図ることで、さらなる一般就労者の増加・就労定着の促進を図りたいと考えております。

続きまして、次のページですが、「就労支援ガイドブック」の概要を記載しております。完成版の現物につきましては、資料１－２として付けておりますが、今回はこの概要版に基づいて説明させていただきます。

まず、序章としまして、就労支援員としての心構えを記載しております。次に、第１章ですが就労までの流れ、実際に入所してから就職し、定着を含む流れに沿って①～⑨の項目に分けて記載しております。各場面の中で実際に使えるテクニックを盛り込んでいます。例えば、就労までの流れ③「面談のポイント」（就労支援で使えるテクニック）というところですが、具体的に質問をしていくことなど、支援者が実践しやすい内容となっております。

また、就労までの流れ⑥では「教えて社長！！」という形で、企業からの視点を盛り込んだ内容を記載しております。

こうした就労までの流れの中で、参考資料を随所にちりばめております。参考資料の具体的内容は、第５章に記載がございますが、こういった場面でこういった様式を使うということを各場面にちりばめております。

概要の右側の一番上、就労までの流れ「就労・定着」というところにおきましても、雇用後に使える事業などご説明しております。

そして、第２章ですが、地域連携について記載しております。地域連携につきましては、初任者が、特に必要性に疑問を持ち、どういったときに連携すればいいのか分からないという声を研修等で私ども把握しておりましたので、そもそもなぜ関係機関との連携が必要なのかというところから記載しております。

そして、第３章では、就労支援の「Ｑ＆Ａ」、こちらは利用者がこういう場合にどうしたらいいか、ということを一つの回答例として示しております。

次に第４章ですが、大阪府の取組みとして、大阪府独自の取組みや条例について記載しておるところも、このガイドブックの特色だと考えております。

ガイドブックの概要については、以上になります。具体的な内容につきましては、資料１－２の方でご確認いただければと思います。

次に、資料３ページ目、質の高い就労支援に係る就労支援ガイドブックを作成した、というところと連動した取組みについて説明します。

まず、作成検討委員会による作成をしたあとに、府（大阪府）内全８地域ブロックの８事業所にアドバイザーを派遣し、ガイドブックの素案に対する意見を聴取しました。また、アドバイザー派遣先２事業所とそのアドバイザーによる報告会を開催しております。ここで得た事業所からのご意見はガイドブックに反映しております。そして、研修による人材の育成とガイドブックの普及としまして、Zoomによる双方向研修を含めた就労支援力向上研修を実施しました。受講人数については、414人です。オンラインにしたことで、受講人数がかなり増えたという状況になっております。

就労支援力向上研修、またアドバイザー派遣についての具体的な内容としましては、そちらに記載のとおりです。

なお、大阪府のアドバイザーとして、本事業にご協力いただいた皆さまの資料は左下に記載しております。

そして、アドバイザー派遣を受けた事業所は、各地域ブロックに１事業所ずつご協力いただいております。こちらの事業所に、実際にアドバイザーさんが伺ってガイドブックの意見を伺うとともに、実際の実地支援を実施しております。

資料４ページ目、最後に、このアドバイザー派遣により得られた事業所からのご意見、それに対する対応、配布先・活用方策について説明します。

アドバイザー派遣によって得られた事業所からのご意見は、おおむね分かりやすくありがたいというお声が多かった一方で、改善希望についてもご意見を頂戴しました。例えば、地域の支援機関の集まりや情報交換・横のつながりを作る機会・きっかけが欲しいというご意見や具体的なケースについてもっと書いてほしい、というご意見を頂戴しました。

これらにつきましても、ガイドブックに反映できる部分と今後の検討課題となっている部分がありまして、右側の対応というところをご覧ください。手引きガイドブックへの反映済み事項としましては、実際に質問のあったところをＱ＆Ａの形で記載をしたほか、内容の組み換えを行っております。ただ、先ほど申し上げた具体的なケースについて、もっと記載してほしいというような声につきましては、例えば大阪府の研修でグループワーク、ケーススタディを行うなど、今後検討する必要があると考えております。同じくサービス管理責任者向けや応用的な内容の研修、また、実際研修等で発表いただいた好事例、各事業所の取組みについても集約してフィードバックする仕組みを検討する必要があると考えております。

最後に、配布先・活用方策についてです。今年度中に就労系サービス事業所（移行・定着・就Ａ・就Ｂ）、また就ポツの皆さま、そして相談支援事業所の皆さまにも参考として配布したいと考えております。ガイドブックを実際に活用する場面としては、大阪府の研修で内容の解説を行った上で、実践による意見交換を行ってはどうかと考えております。事業所でガイドブックを受け取られた方につきましては、新任研修ですとか、引継ぎ、事業所内での知識の確認、意識の共有のため、また市町村就労支援部会等の地域のネットワーク会議において、勉強会の資料等として活用いただきたいと考えております。

ただし、あくまでも本ガイドブックの内容は、経験の浅い支援者向けの就労支援に係る基本的な技術にとどまっております。そのため、これがすべてということではなくて、本ガイドブックを各事業所の支援のあり方を考えるきっかけとしていただきたいと考えております。委員の皆さまにおかれましては、今後のガイドブックの活用方策などご意見を頂けますと幸いです。

私からの説明は以上になります。

○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まして、ご質問、ご意見などありましたら、お願いいたします。まずは、ご質問があればお願いしたいと思いますがいかがでしょうか。

では、ご意見等も伺いたいと思いますが、どうぞどなたでもご発言いただけたらと思います。もし、ないようでしたら、特にガイドブックの作成にかかわっていただいた皆さんに、お１人ずつでも、お話をいただけたら思っていますが、よろしいですか。

○委員　ありがとうございます。今とっても丁寧にご説明いただいたので、改めて私の方からということは特にはないのですが、これを作るに当たって、昨年度までの３カ年のアドバイザー派遣事業を基に、これを作っているので、まだ経験の浅い事業所に３カ年回らせていただいて、その質問を拾い上げて、その上でこのガイドブックができたという背景がありますので、経験の浅い事業所の人たちにとっては分かりやすいものになったのであろうなと思っています。

作成にかかわった身として、皆さん、自分たちで「良い物ができた、良い物ができた」と言うのが恥ずかしいところはありますが、私たち事業の中で、毎年新人さんが入ってきますので、その新人さんに向けてこれを使っていこうというようなものは、方針の決めたところでもありますので、大いに使えるものではないのかなと思っています。

これは、あとどのように活用していくかというところが、一つ肝かなと思っていますし、基本的に、今回は就労移行支援事業所に向けて作ったものではあるのですが、先ほど配布先として相談支援事業所という名前もありました。ぜひ、相談支援事業所の方にも就労移行の流れであったり、どのようなことに悩んでおられるのかを知っていただく機会にもなるのではなかろうかと考えておりますので、多くの方に目にしていただき、手に取っていただければなと思っています。

もちろん、先ほど言った活用の仕方ですよね。委員の方々に、ご意見を頂ければと思います。私の方からは以上ですが、他の方も、手引き作成の委員会にも入っていただきましたので、その辺の方々のご感想も含めて聞いていただけるといいのかなと思います。

私の方からは以上です。

○部会長　はい、ありがとうございました。今、話にありました相談支援ということで、何かご意見ありましたらお願いいたします。

○委員　私、今回委員にさせていただいて、実践現場で就労支援を直接やっていないので、どれだけ協力できるかどうかというのは、自信がなかったのですが、冊子の中で一部分、特に心構えというところで書かせてもらった上で、全体的にいいものができたかなと思っています。

早速ですが、先ほど委員が言われたように、これを相談支援の現場に持って行って、研修会をやっていこうかなと思っているのと、最近、細々ではありますが、就労移行の新しい事業所さんの担当者の方が営業にお見えになったりしています。最近もうちの方に今度４月に開所する就労移行支援事業所の担当者の方が頻繁にお見えになって、お話をずっとしているので、このガイドブックを紹介して、ぜひとも日常的な業務に役立てていただきたいなと思っていますので、できるだけ広めていきたいと思っています。本当に、皆さまご苦労さまでした。ありがとうございました。

○部会長　ありがとうございました。オブザーバーの方は、いかがでしょうか。

○オブザーバー　はい、ありがとうございます。みなさまがおっしゃったように相談支援事業所さんであるとかいったところも、配布していただけたらありがたいなと思うのと、やはり、慣れていない就労移行支援事業所さんにお配りさせていただいて、どこの就労移行支援事業所さんでも、どこの事業所さんになろうとも、就職を目指せることが大事なのだと思います。

とはいえ、就労移行支援事業所さんもたくさんあるので、就ポツさんで、地域でこのテキストを基に勉強会ではないですが、そういったことをしていただきながら、きちんと活用していただけるような状況をつくっていただけたら、配るだけでは、たぶん、なかなか慣れない就労移行支援事業所さんとか、慣れない新人さんとかというのはテキストだけでは難しいと思うので、その活用をしっかりとしてもらえるような地域の活動を作っていただけたら、取組みを作っていただけたらうれしいなと、本当にいいテキストができたと。私はあまりお役に立てていないですが、皆さん、よく作ってくださっているので活用していただけたらと思います。以上です。

○部会長　はい、ありがとうございます。次の方、よろしくお願いします。

○オブザーバー　今、おっしゃっていただいたように、早速、新人研修で使えるようにということで、就ポツの大阪府下の府連でも、そのように申し上げて、皆さん「非常に、いい冊子だ」とおっしゃっているのを聞いております。

まず、僕が思ったのは、作成者の側ですね。ガイドブックを一生懸命に作るのだという企画を事務局の方がしていただいて、作成者の一人として、私も久方ぶりに総合冊子の中の一言が書けたということで、言ったら執筆者の方が一番勉強になったのではないかなと思っているところが１点です。

あと、地域のネットワークで周知される側の感想が出てくると思いますが、たぶんよく最近、新人研修とか持ちこんで、研修会にこの冊子を紹介させていただいているのですが、何というか、こういった方々が、要するに「マニュアルのようなものを作成する主だった方々なのだな」という感想を言われるのです。要は自分たちが、何か業務上困った時に誰に教えを求められるかという情報が、ここがしているのだなと感じておりまして、「あ、この冊子の方々は第一人者なんだな」と持ちこんだ先のお見せした方は、そうおっしゃるのです。

ですから、地域で何の情報が枯渇しているのか、この冊子によって分かるという現象も、これから先、どんどん生むのかなと思っています。そういった意味では先ほどおっしゃったように何遍も申し上げますが、どんどん就ポツにしても、ほかの機関にしても活用する分だけ、この冊子を作った意義が出てくるのではないかと感じています。

たいへん、勉強になりました。ありがとうございました。

○部会長　ありがとうございます。では、ほかの皆さまで、ご意見、ご質問ありましたら、お願いいたします。

私の方から、一言ですが、私も読ませていただきまして、とても分かりやすくて、良い冊子ができたなと思っています。これまで、就労支援部会ができてから最初に取組んだのが、就労移行支援事業所の移行者数が、そもそも公表もされていなくて、利用者の方がどの施設を選んだらいいのか分からないし、入ったものの全然移行支援というのが実際には行われていないところもあったりすることがありましましたので、まずは大阪府からの情報として、移行者数を公表していこうと、もっともっと情報をオープンにしていこうというところから、始まってきたと思います。

その中で、移行者数をたくさん出せている事業所と、ほとんど０の事業所と二極分化している状況がありまして、それをどうにかしていかなければいけないということで、今回、ノウハウの蓄積がある皆さまたちが、冊子を作っていただいたりとか、アドバイザーとして派遣していただいたりとか、ユーチューブ（You Tube：インターネットで動画の共有サービスを行う米国の企業）で講座を開いたりとか、していただくことで、経験が浅い方とか、経験が浅い施設の方々をどのようにサポートしていけるかということが、実行できているのではないかと思います。

本当に、かかわっていただいた皆さんには感謝を申し上げたいと思います。どうもありがとうございます。

併せて、この冊子ですね。どのようにして活用していくかということ。皆さまがおっしゃっていただいたとおりだと思います。企業などの方にも、就労移行支援事業所はこのようなことをしてくれるとこなのですよ、ということが分かってもらえやすい冊子でもあるかなと思いますので、ぜひ企業の担当者の方などにも読んでいただいたらいいと思いますし、あと、障がいのある方で働きたいなと思っている方も、働きたいけど、どうしたらいいのかなと悩んでいる方なども、このようにサポートしてもらえるのだということが分かれば、就労移行支援事業所の戸をたたきやすいのかなとも思います。

あと、併せて支援学校の先生とか、支援学校の生徒の保護者の方とかにも機会があれば見ていただいて、どんどん自分の可能性を広げていけるような、将来の展望が広がっていくようなことも、この冊子をとおして検討できるかなと思いました。あとは、私、大学の学校でゼミ（ゼミナールの通称）生としっかり読んでみようかなとも思いましたので、いろいろなところで活用ができるのかなと思います。ありがとうございます。

皆さんの方から、何か質問等ありましたら、お願いいたします。よろしいですかね。

では、大阪府内は就労移行支援事業所が300以上あるわけなのですが、今後、その300だけではなくて、いろいろなところで活用できるように事務局の方でも工夫をしていただけたら思います。

すみません、手を挙げていらっしゃっていましたかね。すみません、どうぞ。

○委員　今年度のものは、素晴らしいガイドブックができたなと思っておるのですが、令和４年度以降の反映というところで、先ほど部会長がおっしゃっていた企業との課題というのですか、企業も今回このブックを見て、就労移行支援事業所がこのようなことをしてくれるのだというのは、よく分かっていただけると思います。

次、就労移行支援事業所のスタッフさん自身が、企業自身が悪いという時もあるかと思います。例えば『労働法』（『労働基準法』）とかが守れていないとか、配慮が足りないとか、そういった個別的な課題についても、今後次のステップとして、新しい次年度以降の取組みに反映させていただけたらと思います。以上です。

○部会長　はい、ありがとうございます。今、ご意見いただきましたが、事務局の方はいかがでしょうか。

○事務局　ありがとうございます。実際に企業の方から無茶なことを言われる場面はたくさんあるかと思いますので、そういった個別の事例を取り上げて、例えばケーススタディ（Case Study：事例研究）を行うような研修をうつことを検討したいと思います。ご意見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。はい、どうぞ。

○事務局　先ほど、部会長から支援学校の先生方にもというお話をいただきまして、ご案内をいただいている話にも、オブザーバーで来ていただいている、先生とも短時間で言葉を交わしたのですが、非常に分かりやすくできているということです。これまでも同様のマニュアル等はあったのですが、それよりも非常に分かりやすいというのがあって、今までの分と今回頂いたこのガイドブックについても、前回の１回目で部会長からも、少しご指摘がございました。やはり支援学校の側としましても、生徒さんがどういった出口といいましょうか、就職ができるのかというのを先生方が、しっかりご案内できるというのが大事なところになってきますので、事業所さんでこのような形で進んでいくという基本的なところを押さえるには非常に分かりやすくて、活用しやすいと考えていますので、教員向けの研修の中でもご案内するとともに、今回できましたら学校の方にも情報提供をしっかりしまして活用していきたいと考えていますので、引き続き、よろしくお願いします。

○部会長　はい、心強いお言葉ありがとうございます。

○委員　私ども、ハローワークの方に出所しておりまして、ハローワークの職員にも、ぜひ読ませたいなと考えております。われわれ、支援者の方のお力を借りながら、就職支援をさせていただいていますので、支援者の方がどんな苦労されているかということが、これでよく分かるのかなと思います。

それで、１点質問なのですが、われわれ企業とも接点がございますので、当然ながら企業さまにお配りすることもできるのですが、大阪府さんの方では、企業さまにどのようにお配りされるのかなということを教えていただければと思っております。よろしくお願いします。

○部会長　はい、いかがですか。

○事務局　はい、ご意見ありがとうございます。現時点では、企業への積極的な配布というのは考えていないのが現状です。というのが、企業さまへの周知の仕方が、少し難しいと思っていまして、支援者さんが、これほどやってくれるのだというのを誤解されないようにお配りしないといけないのかなとも思っておりますので、配布の仕方はいったん持ち帰って検討したいと思います。

○部会長　はい、ありがとうございます。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　はい、おっしゃるとおりかと思いますので、配り方も少し考えて配らないとということですね。今の件についてですかね。どうぞ。

○委員　そうです。企業さんに、この本を見せてしまうと、ここまでやってくれるのだと勘違いされないかなという気がいたします。すべての事業所さんがここまでできればいいのですが、できるようになっていくのが仕事かもしれませんが、できないところがあったり、企業側の努力という部分が育たない可能性もあるので、どちらかというとその支援者を育てるための本ですということ、きちんとお伝えしていくようにしないと。だから、これを見たら企業さん、「全部やってくれる。おたくのところはなぜやってくれないの」みたいないらぬトラブル、もしくは企業さん側の努力を引き出すことにならないのかなとも思いますので、その点だけちょっと注意が必要かなと思いました。

○部会長　はい、ありがとうございます。ごめんなさい、少しお待ちくださいね。

今の件については、どう思われますか。

○委員　そうですね。定着支援ということについては、たぶん企業側、支援側にそれぞれ思うところがあろうかと思いますが、どこまで私がしゃべっていいのかな。私の思いとしては、何というのかな。送り出して終わりみたいなところも確かに、府市側としてあるので、それは確かにどうかとは思います。

やはり、初めての経験として障がい者を受入れた企業側にとっては、ある一定のサポートが必要だと思います。サポートはずっと続けるものではないというか、最終的には企業が雇用管理をしていただけるようなサポートの仕方を私たちができるかどうか、支援者がその力を持っているかどうかというところがあるので、困ったら支援者みたいな話ではないかとは思いますので、その辺をみんなでどのようにつくっていくか。

改めて、こういう冊子を作る中で就労支援とは、地域をつくっていくものだと改めて思いました。この冊子をとおして府市側、企業側その地域の中で、先ほど就ポツさんの名前が出ましたが、就ポツという転機を一つの地域として見るのか、市町村を一つの地域と見るのか、というのはそれぞれありますが。地域の中で企業を巻き込んで、定着支援みたいなことについて、就労支援について、話ができればとてもいいことなのかなと思います。

○部会長　はい、ありがとうございます。では、お待たせしました。どうぞ。

○委員　ありがとうございました。最初に感想なのですが、弊社のグループ会社の就労移行支援事業所の方も、アドバイザー派遣をたまたま選んでいただいて、受けさせていただいて、とても役に立ったと担当者が申し上げていました。ありがとうございます。

私たちが、就労支援事業を実際やる立場にもなってみたり、あと、就労困難者の支援をしておりますので、非常に難しさとして日々実感しているのが、この障がい福祉の領域でありながら、もう市場としては完全にビジネス化している領域になってしまうので、先ほどおっしゃっていたようにテクニックももちろん重要なのですが、心構えとか、何のために障がい者の就労支援をやっているのかというところのマインドの部分であるとかというところが、非常に今後、ますます重要になるのかなと、本当に収益を上げていくというアプローチで会社の方は経営されてしまうと、なかなかその辺りが障がい福祉の目指しているところと、どんどんジレンマが出てくるかなと思っておりますので、その辺りですね。このガイドブックを活用しながら、研修等も引き続き大阪府さんの方で実施していただけるとありがたいと思っております。

また、コロナ禍以降、かなり雇用情勢が厳しくはなっているのですが、特例子会社さんの求人採用枠って、限界もありますし、地域の中小企業の力というのはますます大事になってくると思いますので、福祉事業所さんと連携しながら勉強会とか、企業との交流会等を、例えば雇用を実践している中小企業の経験談をみんなで聞こうということとか、その辺りセッティングとかはご協力できるかなと思いますので、また今後とも力を貸していただければと思います。よろしくお願いします。

○部会長　はい、ありがとうございました。たくさん、ご意見を頂きましてありがとうございました。まだまだ、続いていくことになりますので、皆さん、お力添えを頂きまして、頑張ってやっていきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

では、次の議題に進んでまいりたいと思います。議題２「次年度以降の取組みについて」、事務局の方から、説明をお願いいたします。

○事務局　引き続き、事務局の方より失礼します。

では、令和４年度の取組みとして、まずは障がい福祉室を中心にした事業。それと先ほど議題１で説明させていただきました就労移行等連携調整事業の来年度の大枠について、先にご説明をさせていただきます。

資料の方を共有させていただきます。今、見ていただいておりますのが、第５次障がい者計画の柱立てに沿った障がい福祉室の事業になっています。第５次障がい者計画におきましても、障がい者就労支援は最重点施策の位置付けで、３つの「めざすべき姿」に分けて、それぞれ具体的な取組みを進めております。

１つ目の「めざすべき姿」が実際に多くの障がい者が働いている。その中には大阪府で取組んでおりますハートフルオフィス推進事業であるとか、サポートカンパニーの登録制度というのがございます。

また、資料の右手「めざすべき姿」にいろいろな場で障がい者が仕事をできる。ここには、本日の議題にもございます就労移行等連携調整事業であるとか、昨年度来、ご議論いただいて発展的なご意見を頂いております精神障がい者の社会生活適応訓練事業、また大阪府ＩＴステーション事業というのを位置付けでございます。

また、本部会の下に設けていただいております、工賃委員会の方で主にご検討いただいております工賃向上計画支援事業等が、この柱立てに則した事業ということで、来年度も同様の取組んでいきたいと考えております。

ただ、１点、これはお詫びになるのですが、令和２年から取組んでおります重度障がい者の就業支援事業というのがございます。令和元年７月に参議院選挙において、重度訪問介護の利用者が当選された。それをきっかけに重度障がい者の就労支援について、大阪府でも制度化しようという動きの中で、令和２年から府（大阪府）単独事業として、当初、本格実施をしました重度障がい者の就労支援事業でごいます。本来、この「めざすべき姿（２）」のところに位置付けて取組んでおるのですが、委員の皆さまにご紹介をしていなかったというのがございます。令和３・４年度につきましては、府（大阪府）単独事業ではなく、国の地域生活支援事業に位置付けをしていただいておりますので、すでに市町村事業として取組みを進めているものでございます。

資料中段、黄緑色のところです。障がい者が長く働き続けることができる。についてここでは、就ポツ事業であるとか、大阪府の正規職員として三障がいの障がい者雇用枠で支援をさせていただいております。その試験で採用された方々については、われわれの方で職場定着支援を行っているという取組みもさせていただいております。また、横断的な取組みとしては、総合評価一般総合入札制度を代表的に挙げておりますが、公共調達の中で雇用の場を創出する取組み。また、公の施設や府有施設をとおして、就労訓練をするような既存資源の福祉的活用の取組み。

そのような取組みに加えまして、先ほど、ご指摘もございましたが、教育委員会であるとか、商工労働部との連携という部分についても、３部局連携ワーキングを設けておりまして、横断的な取組みとして、日々、情報共有をさせていております。また、本部会工賃委員会等々関係機関の連携という形で取組みをさせていただいております。

これが、令和４年度の就労支援に対する主な取組みとして、第５次計画に位置付けた取組みの形にさせていただいたもののご説明になります。

引き続き、令和４年度の就労移行連携調整事業について、ご説明をさせていただきます。

今、パワーポイントで見ていただいているのが、資料２－２でございます。令和４年度の就労移行等連携調整事業の大枠になっています。

資料の左上にございますのが、これまでの取組みです。これは今までご説明させていただいたことのおさらいになっておりますので、省略させていただきます。右上に書かせていただいているのが、新たな計画目標達成に向けての課題ということで、昨年度、一定ご議論をしていただきました。例えば、国の指針におきましては、これまで就労移行、障がい者施設からの一般就労という形の目標設定であったものが、事業類型、就労移行支援事業、就労継続支援事業それぞれで目標を設定する必要がある、というようなこと。

現行の実績を維持するだけでは不十分になってきているという、量的な拡大、質の向上が必要になってくるという部分。また、２つ目の課題として、これまで就労移行等連携調整事業でアドバイザー派遣によって、ノウハウをしっかりと事業所さんに受け取っていただくようなことをしていたのですが、事業所さんの方でも、人事異動などによってノウハウがしっかりと蓄積されないというような課題が出てまいりました。アドバイザー派遣でお示しするノウハウを一般化しようという取組みが必要だという課題がございます。

また、その下に書かせていただいているのが、令和５年度までの目標の主なものになっております。これまでと違い、就労移行支援から1.30倍以上であるとか、就労継続支援Ａ型から1.26倍、就労継続支援Ｂ型からは1.23倍と、それぞれで目標を設定して取組んでいこうじゃないかというようになっております。

そのような中で、昨年度議題１でご議論いただきました支援の手引きについて、令和３年度は、就労移行支援・就労定着支援事業の皆さんを主な対象として作らせていただきました。今年度も策定の枠組みは大きく変わりません。まずは手引きを作成して、人材育成であるとか、その普及を図るというような大枠。また、手引きの作成のプロセスについては、これまでどおりアドバイザー派遣を通じて、事業所のスキル向上を図らせていただくととともに、その結果を手引きにアップデートしていく取組みを含めて今年度も手引きを作らせていただきたいと思います。

令和３年度～令和５年度の３年間の展開を一番下に書かせていただいております。今年度、特にＡ型とＢ型向けの支援の手引きを作成、普及を図りたいと思っております。それを通じまして、この令和４年度も含めた２年間の実績を基に、令和５年度については福祉圏域ごとに活用可能な連携体制のモデルづくり、自立支援協議会等を通じて普及を図りたいと考えています。

そのような取組みで、われわれ国の指針に基づいた計画も、目標達成、障がい者の一般就労していただける方を増やしていこうという取組みを中心にさせていただきたいと思っております。

資料の２ページをご覧ください。今年度のガイドブックの作成の目的・対象、あらあらの方向性をお示ししております。ちょうど、今回委員の皆さまから、それぞれのお立場でご意見を頂きたいところが、この中段に書かせていただいているところです。ご説明させていただきます。

まず。目的については、これまでの計画に事業類型で区別されなかった就労継続支援Ａ型・Ｂ型からの一般就労というのが明らかに位置づけられております。就労継続支援Ａ型・Ｂ型の一般就労の移行に向けた支援という役割に基づいて移行を目指していくわけですが、もともと就労継続支援Ａ型・Ｂ型の生産活動を担うであるとか、地域の居場所としての役割、社会参加としての位置付け、さまざまな位置付けのある中で一般就労だけを当然目標にしているわけではございませんので、そういう事業所さま向けにどのようなガイドブックを作っていくか。昨年度、作らせていただいたガイドブックでは、対応できない部分を補う必要があると考えています。

今年度策定したガイドブックとの違いというのを、事務局の方でいったん整理をさせていただいております。まずは就労継続支援Ａ型・Ｂ型の支援者の皆さまにも、一般就労に移行することも必要なのだよという意識付け（心構え）の工夫が必要ではないかということ。また、利用者さんの皆さんも、決して一般就労を目指そうと思って就労継続支援Ａ型・Ｂ型を利用されている方は、そう多くはないと考えています。

ですので、利用者の皆さんの、就労意欲を高めるための取組みというのも工夫として必要ではなかろうか。また、就職活動に向けて、就労意欲を高めた、そのあとのステップというところにも気を配る必要がある。また、就労継続支援Ａ型・Ｂ型は一般就労ではなく福祉的就労ですが、就労のしっかりとした受け皿として地域の役割を担っていた。それに加えて、一般就労の担い手としての地域の位置付けは、少し立場が違うので、そのような立場で関係機関とどのように連携を取っていただくのか、というような部分も必要かなと考えております。

また、事業所さんにおかれては、自らの労働力が入れ替わっていくことが、これまでよりも頻繁に起こることもございますので、その中で、活用できる制度であるとか、メリットというのもしっかりと出していかないといけないのではないかと思っております。

そのようなことを踏まえまして、令和５年度に、地域で根付く取組みを見据えた課題の検討です。就労継続支援Ａ型・Ｂ型からの一般就労については、これまで以上に援護の実施者である市町村であるとか、ほかの事業所との円滑な連携というようなことを考えていく。また、地域資源との連携をこれまで以上に、より考えていく必要があるのかなと考えております。

このガイドブックの違いや課題の検討部分については、先ほど申し上げたようにできればご意見を頂きたいところでございます。

本事業は委託事業としてさせていただいております。委託の内容の予定している部分は、まずは手引きを策定する。アドバイザーを派遣していただく。また、手引きの実践をしていただく。これは昨年度と変わっておりません。

スケジュール感として、令和３年度と少し違うのは、令和３年度はまず手引きをあらあらの素案の段階まで作り上げて、アドバイザー派遣に臨んでおりました。来年度はＡ型・Ｂ型の事業所の皆さんで、一般就労移行をしっかりとされている事業所さんもございます。どのようなノウハウで、どのような仕組みで、そのようなことをされているのか、残念ながら、大阪府としても、実態の把握は、なかなかできていないのが現状です。

来年度は手引きを作成しながら、並行してアドバイザー派遣を通じて、そのような実態というのもしっかりとつかんでいきたいと考えております。

９月以降については、報告会も交えながら、アップデートの作業をして、今年度同様、この時期には就労継続支援Ａ型・Ｂ型さんの支援者の方々に使っていただける手引きを作っていくというのが、令和４年度の事業になっております。

事務局から、いったんここで説明を切らせていただきます。よろしくお願いいたします。

○部会長　はい、ありがとうございました。では、まずはいったん今の自立支援課からの説明の分だけで、ご意見を頂きたいと思います。ほかたくさん、ご説明いただきましたが、最後事務局がおっしゃっていた就労継続支援Ａ型とＢ型からの一般就労のあたりのガイドブックの作成等、今後行っていきたいということですので、その辺りのことも含めまして、ご意見やご質問ありましたら、お願いいたします。

いかがでしょう。

この就労支援部会でも、移行支援事業所のことも中心としてやってきましたが、かなり、以前から、「就労継続支援Ｂ型から一般就労する人も結構いるよ」というのを、以前の委員でした方からはよくおっしゃっていただいていまして、そちらの方も考えていってほしいということはずっと言われていたのですが、今回ようやく就労継続支援Ｂ型・Ａ型から一般就労をすることについて、どのように支援をしていくのかが、考えられるのかなとは思いますが、いかがですか。

はい、どうぞ。

○委員　とても、初歩的な質問なのですが、就労継続支援Ａ型・Ｂ型で一般就労を応援する人員が確保できるのかが、まず一つです。障がい者の方を福祉的就労という枠に閉じ込めずに、一般就労を目指そうよというのは、非常に大切なことなのですが、人員体制的に工賃を上げないといけないとか、最近は、就労継続支援Ａ型では最低賃金を払わないといけないという、事業所の運営そのものをしないといけないところに、じゃあ一般就労を目指そうみたいなスタッフを本当に配置できるのかというところが、一つ懸念している点です。

一般就労を担うということになりましたら、就労継続支援Ａ型とかＢ型だけにお任せするのではなくて、先ほども出ておりました就ポツさんといったところが、何らかの役割を果たさないと、なかなか就労継続支援Ａ型・Ｂ型に任せて一般就労を目指そうといっても、一般就労にはつながらないのかなという気がしていますので、その辺りを踏まえたガイドブックになればうれしいかなと思います。

○部会長　ありがとうございます。何か事務局の方で、委員のご意見、ご質問に対応できますか。

○事務局　ありがとうございます。おっしゃるとおり、たぶん計画に位置付いたからといって、プラスアルファの人員を配置していただけるということは、可能性としては、ないのかなと考えております。今までの軸足の置き方というか、そこはやはり、お仕事をどのように取っていくのかが、中心に支援を組み立てておられる事業所さんなので、そのような部分の意識付けをどのようにしていくのか、とても難しい部分だなと思っています。

その辺の実態を、まずはしっかりと教えていただく必要があるのかなという形でスケジュールについては、あのように並行でやらせていただくのがいいのかなと思っています。事務局としては、それぐらいのお答えしかないのですが、すみません、お願いします。

○部会長　ありがとうございます。では、ほかの委員の方で、ご意見等ありましたらお願いします。はい、お願いします。

○委員　私も、初歩的な質問なのですが、まず、この新しいマニュアルというのは、今回作られた移行支援、定着支援のマニュアルとは、まったく別冊という位置付けになるのでしょうか、というところです。私の中で、移行支援、定着支援事業所さんがやる支援というのは、非常に就労支援のプロセスを全部網羅して、なぞってやっているということで、移行支援事業所さんもノウハウを持っていらっしゃる事業所さんとか、そういうスタッフの方が多くいるし、就ポツさんも長年培ってきたノウハウがあって、比較的マニュアル化しやすい部分があるのかなと思われます。

ここが、私が不勉強で分からないところなのです。就労継続支援Ａ型とかＢ型から一般企業を目指すプロセスというのは、やはり移行支援事業所さんを利用して一般企業を目指すというのとプロセス的には違ってくるのですかね。それか、大部分は重なるのだけれども、一部の部分が異なってくるのか。そういったところが、よく分からないです。

もし、今回作られたマニュアルに書かれているものが、大部分使えるということだったら、逆に、今のマニュアルに就労継続支援Ａ型・Ｂ型向けのものを盛り込んでという形もできると思いますが、不勉強なので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。事務局の方で、何か回答できますか。

○事務局　資料の２ページ目の上段に書かせているとおり、委員がご指摘いただいたとおり、大部分は今年度（令和３年度）作成したマニュアルでいいのかと考えています。やはり、今年度、策定したガイドブックでは、対応できない部分があるだろうと、就労継続支援Ａ型・Ｂ型就労支援をしていただくに当たって、就労移行、就労定着用のガイドブックでは対応できない部分を補うのが、大きな作業だと考えています。

○委員　ありがとうございました。となると、やはり、特に、対企業とかが入ってくる支援になってくると、他の機関さんとの連携というのが、非常に重要になるという感じになるわけですか。そういうことでしたら、またその辺りを分かりやすくまとめていただけるといいなと思います。ありがとうございました。

○部会長　はい、ありがとうございます。どうぞ。

○委員　はい。この就労継続支援Ａ・Ｂ型からの一般就労のことを聞いてから、ネックだと思っていることの一つは、一般就労を目指していいんだよというか、最初から事業所の方針なり、理念として一般就労を目指している事業所さんがいらっしゃると、そこから就労できていると。つまり、一事業所の理念があって、就労できている部分を、どう地域の就労継続支援Ａ・Ｂ型に広げていくかということが、一つの大きな課題になってくるのかな。

各地の就労継続支援Ａ・Ｂ型に潜在している一般就労したいと思っている利用者のニーズをどのように拾って、それを一般就労につないでいくやり方を各地域が持てるのかということだと思います。その課題が一番大きい部分かなと。

点々としてある事業所を、面的にどのように大阪府内に広げていけるかということが、大きな課題だと思うので、そこを理解してもらえるようなガイドブックにならないといけないのかなと。かなりハードルは非常に高いと思いますが。

あとは、先ほどおっしゃっていたように、地域連携をどのように取っていくのかということが、本当にこれはもう一つの大きな課題ではないのかな、それこそ、相談支援の担当者も含めて、きちんとサービス担当者会議を開けて、そこに関係機関を呼んできて、本人のニーズも踏まえて、どのように協力していけるのかという枠組みを日常的につくれる部分がないと、たぶん面的に広げていくということは、非常に難しいかな。

だから、相談支援も含めて地域の就労継続支援Ａ・Ｂ型と就労移行あるいは就労定着の事業所との関係づくりとか、枠組みづくりですね。これが、各地の自立支援協議会に置かれている就労支援部会で、そういったことができるのかどうかも、僕には、見通しが持てていないですけど、そこを、どこでそういったことを日常化していけるのかということを、とても問われているのかなとも思います。

相談支援の方も、きちんとした意識を持っていないと、当人の相談を受けたときに、誰とどう結んでいくのかが、やはり頭の中に浮かばないと駄目だし、地域の中にそういったケースがないと、当事者のニーズを拾って、広げていくことができないので、でも、僕としては、そこをあえて可能性を追求していけるところを増やしていくことは、必要だと思っているので、今回作ったガイドブックと大きな違いというのは、そこなのかなと。地域、地域でつながりがなくて、ずいぶん違うと思うので、何をお伝えできるのか。地域連携の中でどういったやり方を有効な方法として、伝えていけるのかが大きな課題かなと思っているので、そこら辺が僕自身も今言った２つの大きな課題を、どのように具体的にノウハウとして伝えていけるのか、まだ分からないですが、そこを大阪府としてもきちんと把握した上で、進めていってもらいたいなと思っています。以上です。

○部会長　はい、ありがとうございます。事務局は、どうでしょう。

○事務局　はい、ありがとうございます。委員が、今ご意見いただいた、資料の２ページ目違いのところの１つ目のポツとか、４つ目のポツ、事務局で漠然と書いていたのですが、かなり、それがクリアになったかなと思いました。しっかりと参考にさせていただきたいと思います。ありがとうございました。

○部会長　ほかの委員の皆さまいかがでしょうか。よろしいですか。

地域の自立支援協議会の就労支援部会とかにも出ていたことがあるのですが、就労移行の方が大きな話題になっていて、就労継続支援Ｂ型の事業所の出席者の方というのは、どのように、そこにかかわっていったらいいのだろうという時もあったのですが、これから、工賃のことだけではなくて、一般就労を目指すというところでも、就労継続支援Ｂ型事業所、Ａ型事業所が、そこが到達点ではなくて、通過点だったりとか、また戻ってくるような、一般就労からまた就労継続支援Ｂ型に戻ってきたりとか、就労継続支援ＢからＡに一般就労したりとか、その人の状況等に応じて、ある程度の柔軟性を持てるような仕組みになるというのが、本来の制度設計なのかなとは思っているのですが、なかなか、実際のところはそのようになっていないと思いますので、その辺りのところ、就労継続支援Ｂ型からの流動性、柔軟性というのをどのようにつくっていくか、というのが、委員がおっしゃっていた地域の資源をどのようにつないでいくかということに関係してくるのかなと、お話を伺っていて思いました。

また、いろいろご意見あるかと思いますので、今後、まだまだご意見を伺うことがあると思いますので、その時にも、また、どうぞよろしくお願いいたします。

いったん、先に進みまして、また何かありましたら、あとでおっしゃってください。

では、続けて、事務局、就業促進課から説明をお願いいたします。

○事務局

では、資料３について、ご説明させていただきます。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３年12月24日に厚生労働省および大阪労働局から令和３年６月１日現在の障がい者雇用状況が公表されました。これによりますと、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５万4,597.5人と過去最高を更新し、実雇用率も過去最高の2.21％（パーセント）となりました。

規模別でみ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、1.90％、法定雇用率を達成している企業の割合は41.4％と、全体と比べて低位にあります。令和３年３月１日に法定雇用率が2.3％に引上げられ、対象となる中小企業主の範囲が広がったことも踏まえ、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、障がい別でみますと精神障がい者の新規求職者数については、新型コロナウイルスの影響を受けやや減少しておりますが、精神障がい者の雇用数については、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」ということで、下の部分をご覧ください。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まして、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組んでいるところでございます。

左の枠囲みの１つ目の黒四角の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府（大阪府）と財政的な関係のある事業主のうち、法定雇用率が未達成の事業主に対しまして、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・支援に取組んでおります。

次の、２つ目のポツについて、大阪府の障がい者の雇用状況を改善するには、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と考えております。そのため、法定雇用率に未達成の特定事業主（府内にのみ事業所のある43.5人以上100人以下の事業主）を特定中小事業主と位置付けまして、それらの事業主を対象に障がい者雇用推進計画書の提出や計画達成に向けた誘導・支援に取組んでおります。

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、ご説明させていただきます。精神・発達障がい者等職場定着支援事業の１つ目のポツ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おります。

次の２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まして、障がい理解と職場環境の整備を図ることを目的としまして、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おります。また、精神障がい者と職場定着支援員を配置しておりまして、精神障がい者の職場定着に取組む企業主をサポートしてまいります。

これらの取組みを通じまして、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おります。以上でございます。

○部会長　はい、ありがとうございます。では、続けて支援教育課の方からもお願いします。

○事務局　ありがとうございます。

それでは、資料２－４に「府（大阪府）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」、ご説明いたします。資料の左上にございます、令和２年度の就職に関する実積率の記載がございます。これは前回第１回でも、ご案内を差し上げた数値になっております。まず、卒業生の就職率につきましては、26.4％ということで、右に記載がありますが昨年度よりも2.1ポイント低下しているという状況です。併せて、その下に２つほど数値がございますが、就職希望率が27.7％、就職希望者の就職率が95.5％。これは過去から比較的、高い傾向で推移しているという状況にございます。

その右にいっていただきまして、目指すべき方向性といいましょうか、ポイントを２つポツ付けております。まず、就職を選択肢の一つと考える生徒の割合を高めていきたい、という点と、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。先ほどの数値的にも就職希望者のカテゴリーが、非常に就職率が高いというところから、そのように考えている次第です。

このため、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ていただくということ、それから、就労意欲を高めていくための取組みを推進しております。

その下ですがちょうど真ん中の段です。令和３年度の取組みと４年度の取組みを併記させていただいています。基本的には、同様の取組みをさらに充実させていくという考え方です。

まずは、令和３年度の取組みをいくつかご案内を差し上げます。①がありますが、これは企業との連携ということで、第１回の時にも少し触れたのですが、関西経済同友会を通じまして、会員企業さまへ職場実習の依頼を行っているほか、令和元年度に事業連携協定を締結しました株式会社Ｄ＆Ｉさまの協力の下、府（大阪府）立支援学校の中学部生徒とその保護者を対象にテレワーク実習を開始しました。

この実習では、実際の業務の一部を体験していただいて、テレワークという働き方を知る機会となって、参加された保護者の方からは、子どもの将来、働く姿をイメージする良いきっかけとなったという感想を頂いています。ご自宅からアクセスいただいたというようなところもございます。

それから、少し飛びまして④です。ブロック別の進路指導関係連携会議を活用した研修会のネットワークづくりです。こちらは府（大阪府）内の８ブロックにおいて、支援学校のほか市町村の福祉のご担当、それからハローワークのご担当など関係機関が集まり、研修会や情報交換会等を実施することで、生徒の進路支援の充実を図っております。

次に⑤です。これは教員の就労スキルの向上ということで、１つ目の議題のところとも少し関係したのですが、企業さまですとか、福祉部と商工労働部、これはこの３部局の連携ということになります。それぞれのご協力をいただきながら、支援学校の就労支援担当者向けの研修を実施しております。

次に、令和４年度の取組みについてご説明します。先ほど申し上げたところも、当然含めて確実に実施をしていくのですが、このうち⑥と⑦について、簡単に説明を差し上げます。

まず、⑥です。キャリア教育支援体制強化事業というものを実施してきました。これは、右側の上の吹き出しになるのですが、そちらに詳細がいくつか載っています。これは令和２年度からの３カ年計画によりまして、取組みを推進しています。内容ですが、少し概略になります。府（大阪府）立知的障がい支援学校２校をモデル校に指定して、就職率向上とそれに向けた授業改善ですとか、関係機関とのネットワーク化等に取組んでいるものです。

記載にはないですが、令和２年度、初年度は大学の学資費用を想定しまして、高等部卒業後の社会的自立を見据えた教育課程の編成ですとか、小学部から高等部までの系統立てたキャリア教育のための指導・助言を得るなどをいたしました。

２年目、今年度になります。令和３年度については、地域資源を活用した農園芸作業や校内清掃検定の試行実施等、生徒が目標を持って仕事に取組む姿勢を育むための取組みを行いました。もう過ぎましたが、今月の３日には中間報告会を府立の支援学校に対して行っていただきまして、この２校のモデル校の取組みを全支援学校へ情報発信したところです。

次に、来年度、令和４年度です。事業最終年度といたしまして、今後さらに地域と連携した取組み等を進めるとともに、これまでの取組みを成果報告書としてまとめまして、府（大阪府）立支援学校において、共有を図ることによりまして就労支援の充実にさらにつなげていきたいと考えております。

それから、続いて⑦です。府（大阪府）立学校のスマートスクール推進事業でございます。こちらの事業ですが、府（大阪府）立の知的障がい支援学校１校をモデル校としまして、ＶＲ（Virtual Reality：仮想現実）を活用したさまざまな社会空間や生活場面の体験ですとか、あと模擬面接や実際の就労場面を実体験してもらうという内容です。

また、ＡＩ（Artificial Intelligence：人工知能）ドリルを用いて、個々に応じた課題を分析し、得意分野を伸ばすとＩＣＴ（Information and Communication Technology：情報通信技術）機器を活用した就労支援の充実を図っております。

これらによりまして、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まして、就職率の向上、それと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います。

雑ぱくですが、支援教育からは以上でございます。よろしくお願いします。

○部会長　ご説明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まして、ご質問、ご意見ありましたらお願いいたします。

はい、どうぞ。

○オブザーバー　ありがとうございます。先ほど、お話しをしてもらった府（大阪府）立知的障がい支援学校高等部の就労支援の充実について、もしかして、お伺いできればと思っています。まず、④のブロック別進路指導関係連携会議なのですが、私も過去参加させていただいて、非常に勉強になった記憶がございまして、たいへん助かったなと思っております。引き続き、ご指導いただけるチャンスを頂けるのかなと思っております。

一つ、あれなのですが、このブロック別進路指導関係連携会議そのものではないですが、地域によっては、一番気になる課題の一つとして、学校から社会に出られてこられるご本人さん、これ言い方はあれなのですが、過渡期にある方のご支援というのは、いわゆる学校さまだけではなくって、例えば障害者就業・生活支援センターとか、あと地域の福祉とか、その他大勢の方の力添えがあって、初めて本人さま安心できるはずだと思います。

この個別の会議が、研修会のような書きぶりなのですが、われわれの方のセンターにも相談の層として一番多いのが、卒業間近になっている。ご本人さん、あるいは家族の方、あるいは出てから社会人になられて、一歩目の時に手惑いを感じられる方、というようなことで、対象の一番重要な一点になっているかと思います。

就業・生活支援センターの府連の方の会（障害者就業・生活支援センター連絡会議）でも、先日お話をたくさん、たくさん賜って、学校によって立場というか生徒をどの辺の方々をお迎えするかという支援学校一つとっても、それぞれのお立場があるということも勉強になりましたし、あと年度によっても、卒業される方のグループとしての志向性が企業に行かれる年も、多い年もあれば、福祉サービスを利用される方の多い年度もあるという変化があると、お聞かせいただけて勉強になったとこです。

よりですね。せっかく、せっかくと言うのは失礼ですが、連絡会議を催していただいて、特に就ポツ事業をやられている事業者の方は、このブロック連携会議において、特に進路指導担当の先生方と直接にお会いできて、ご事情をお伺いできるところが助かっている、という声が大きいです。ですから、研修会というのは、一つのお書きぶりだと思いますが、研修会だけではなくって、もう一つ狭い範囲で地元の就ポツとか、あるいは関連機関と何らか一定の年度年度で、必要なお約束事が賜れるような会議に枠だけ広げていただいて、催していただくことができないかなと希望している方の声が多いものですから、少し、お伝えをさせていただければと思って、それが④のとこです。

長くなっていけないのですが、⑤のところです。これに関しても興味、関心が非常に多いと認識しておりまして、特に農業大学校さまと「ハートフル農業講座」は非常に素晴らしい取組みだなと思って、ホームページとかでも勉強させていただいています。

私どもによくあるのは、ありていに申し上げますと、この「ハートフル農業講座」を少し知って、非常に視野が広がったという先生がおられる中で、ある一方でよく似た取組みで農業は農業なのですが、これと少し違う、要するにお誘いがあるのだけれども、それに対して違いが分からないので教えてくださいというお問い合わせが、最近多いのです。

この「ハートフル農業講座」の言ってしまうとファンでして、これは非常に農福連携の王道をいってると。ですけど、教員の方のご質問は、「それと私が知っている取組みと違いがあるのですが、なぜ違うのですか」と聞かれてしまうのです。ですから、この農業講座のいいところを、ほかと違うここを大事にしてやっているのだというのを、もう少し強調しておっしゃっていただくと、たぶん先生方も分かりやすくなるし、僕らの方もたぶんお答えがしやすくなるなと思います。

特に④と⑤、ご質問ではないですが、そのように感じたところがあります。何かお見知りおきをいただければなと思って、ご質問のようなことを申し上げました。以上です。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。いかがでしょうか。

○事務局　本当に、貴重なご意見ありがとうございました。一部、ご評価もいただいてありがたい限りでございます。大きく、２点は頂いたかなと思います。

まず、④の方なのですが、私の説明が非常に不十分だったとこもあるのですが、研修会に加えまして、情報交換会という形で、まさにご指摘のとおり各学校ですとか、あるいは各ブロックでも、さまざま特徴的なところがあって、なかなか一律にはいかないですが、やはり地域との連携というのは、どちらにしても非常に大事なところなので、その辺りは情報交換というところと、ご指摘の中で生徒の状況ですね。年度によって違いますし、一人一人によって当然違いますし、そういった生徒の情報も必要に応じて伝え合う、どのようにサポートするかというところも、連携をしていくというところでも活用していますので、すみません、研修だけ特化して説明して申し訳なかったのですが、その点を引き続き、しっかり対応していきたいと考えています。

それから、⑤の方も農福連携ということで、王道というお言葉も頂いたのですが、この辺り、非常にご指摘のとおりなので、どのような強みといいましょうか、この事業の良さのところをもっとプッシュできるように対応していきたいと考えています。

引き続き、どうぞよろしくお願いいたします。

○オブザーバー　どうもありがとうございました。

○部会長　はい、ありがとうございます。では、ほかの皆さんいかがでしょうか。どうぞ。

○委員　支援学校の知的の取組みが大きい部分を占めていると思いますが、まだ、大阪府下で、先ほど施策の中で、これまで触れてこなかったということで、改めてご紹介があった重度障がい者で就労支援制度というのが、今般、大阪市でも始まって、これから市町村事業なので、市町村がやる気を出していただかないといけない部分ではあるのですが、重度訪問介護、あるいは知的で言えば行動援護、視覚障がい者で言えば同行援護、こういった日常生活のサービスを使っている人が一般就労をした時に、職場での介助が使えるように、制度としてはなっています。

つまり、何が言いたいかというと、支援学校の中の本当に医療的ケアが必要のない人も含めて、会社で働けるのだと、あるいは自分で事業体をつくって、そこで自分たちの生活を豊かにするための仕事ができるのだということを、ぜひとも知らせる取組みも、支援学校の中でやってほしい。特にこれからは、僕は今、相談支援のためのＮＰＯ（Non-Profit Organization：非営利団体）でやっているのですが、そういったとこだけで使うのはもったいないと思っています。

障がい者の可能性が、一歩広がる制度だと思っているので、ぜひとも近いうちに特別支援学校の中の肢体不自由、あるいは重度の障がいがある方々の可能性を広げる意味でも、ぜひとも経験者、あるいはそのような形で働いている障がい者の人を講師に呼んで、「こういった未来が開けるのだよ」ということを学校現場でもっともっと知らせてほしいと思います。

それが、まず何よりも重度障がい者にとって、今、必要ではないのかなと思っていますので、よろしくお願いしたいと思います。以上です。

○部会長　はい、ありがとうございます。どうぞ。

○委員　はい、ありがとうございます。先ほど、事務局の方から説明がありました「障がい者雇用の促進について」という部分です。2.21％ということで、非常に高い数字だという説明がありました。全国では2.20％で、実は全国を大阪が上回るのが、平成19年度から14年ぶりということになっています。

これは、皆さま方がいろいろな努力をしていただいたおかげのたたき出した数字だと思っております。特に見ておりますと、就業促進課の取組みとし、特定中小事業主さんの方にいろいろアポ（アポイントメント「Appointment」の略：約束、予約）を取って、支援をされているということで聞いていますと、ズーム（Zoom：Web会議ができるクラウド型サービス）でも、かなりアポを取られてお話をされていると、このような地道な取組みが、こういった数字につながっているのだと思います。

また、もう一つ付け加えさせていただくと、大阪の場合、コロナの影響でインバウンドの方がたくさん来られなくなっています。そのせいで宿泊業でありますとか、飲食の関係で従業員の方をかなり辞めさせられているところが多いです。ところが、その中でも障がい者の雇用は、しっかり守っておられる会社が非常に多いなというのが、細かく分析していくと見えてきた結果でもあります。

それで、この雇用率というのは、民間だけではなくて、われわれ、公務にもかかってくる数字でございます。資料２－１で、大阪府さんが障がい者の支援に関する主な取組みということで、部局内でワーキンググループを運営したりとか、横断的に連携をされると書かれていますので、ぜひとも耳の痛い話かも分かりませんが、どこの都道府県とも、教育委員会さんは雇用率の達成が厳しい状況になっていますので、大阪府として取組んでいただけたらと思いますので、よろしくお願いしておきます。

○部会長　ありがとうございます。今の件について、何かありますか。

○事務局　ありがとうございます。先ほど、ズームとありましたが、特定中小事業主と言いまして、43.5人以上100人以下という非常に小さな企業さんでも、障がい者雇用に取組んでいただけるよう大阪府で回らせていただいておりまして、やはり、コロナの中でなかなか個別の訪問が難しくなっているところがありまして、それで、ズームなどを使わせていただきまして、個別にそれぞれ説明させていただいて、少しでもご理解いただいて雇っていただけるようにというような形で回らせていただいているところでございます。皆さん、どうかこれからもご協力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。先ほどの、委員の話の続きにもなるとこもあるのですが、大学の学生も、通学に介助者を使えるという制度ができてきているのですが、これも、先ほどの重度障がい者等就業支援事業と同じで、地域生活支援事業なのですね。ですので、市町村が「やる」と言わないと、住んでいる地域の市町村がやっていないと使えない。「やっていますか」と聞いたら、「いや、やっていません」、何なら「そんな、あるのですか」と逆に聞かれるようなこともあるぐらいです。せっかくの制度ですので、就労の方が主に、この部会ではなるかと思いますが、各市町村の方に、積極的に働きかけをしていくのと、あと各自治体の自立支援協議会や、そこの就労支援部会の方にも情報提供をして、地元から声掛けするというようなこともあってもいいのかなと思いました。

あと、続けて申し訳ないですが、資料のところで、卒業生の就職率が26.4％と書いてあったのですが、恐らく、これは一般企業に就職した生徒さんが、そのパーセントかなと思います。それ以外は、いわゆる福祉の方に行くという形が多いのかなと思いますが、先ほども就労継続支援Ｂ型事業所からの一般就労とか、Ａ型事業所からの一般就労ということが、どんどん可能になっていくと、高等部を卒業して、なかなか、すぐには一般就労するには少し難しいなとか、戸惑いがあったりとか、保護者の方も急に働かせるのもどうかなと思っている方なんかも、いったん就労継続支援Ｂ型に行ったとしても、そこから、一般就労を目指せるというようなワンクッションというと、就労継続支援Ｂ型の方に申し訳ないですが、一つ、一般就労に向けた選択肢が増えるのかなとも思います。

ですので、ぜひぜひ、支援教育課さんと自立支援課さんは、この辺りで連絡を取っていただいて、先ほどのガイドブック等を作る際にも、いろいろインタビュー等もしていいのかなと思いました。すみません。何かコメントがあったら、お願いします。

○事務局　部会長ありがとうございます。まずは、就職率ですが、ご指摘のとおりと言いますか、実はＡ型の方も含む数値になっております。こういった就労継続支援Ｂ型を経験してから行かれる生徒さんも非常に多いです。今日、オブザーバーの方に会議が始まる前に、少し話を聞いていますと、やはり３年間の支援学校の高等部だけの就労の準備だけでは、なかなか、自信をもって社会に出にくいという部分もあるように、実態としては聞いていますので、そういったところで、今までどおりの例えば、３年間だけでいいのか、部会長も、一方で学校教育審議会でも委員をしていただいたので、その審議会の中でも出口として、どういった就職先があるのかというのは、支援学校としても、しっかり示していかないといけない。

そのような意味で１個目の議題のところで、教員がこの間大量退職していくということで、これから、若手に入れ替わっていくのですが、福祉でどういった施策があってというところも、しっかり把握しないといけませんし、一方で企業さんとの連携をもっと密にしながら、加えてＩＣＴの関係も教育の分野ではギガ（ＧＩＧＡ「Global and Innovation Gateway for All」：すべての児童・生徒にグローバルで革新的な扉を）スクールということで、支援学校にも端末が、この１月から一人一台ということになっていますので、いろいろな選択肢がこれからあるべきだというところの部会長も重々以前からご指摘いただいているので、お分かりだと思いますが、それをどう学校の方で活用していくかと、そのためには、当然、自立支援課さんの方のご協力も要りますし、労働（商工労働部）の就業促進の方のご協力も要りますので、３部局でしっかり、情報交換しながら、時代に合ったニーズに対応できるように頑張っていきたいと考えていますので、引き続き、ご支援いただければと思います。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。よろしいですか。時間が無くなってきましたので、今の段階で、何かぜひお伝えしたいということがあれば、おっしゃっていただきたいと思います。

取りあえず、先に進ませていただきたいと思います。議題３の方に進みたいと思います。「工賃向上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いたします。

○事務局　今、ご覧いただいているのが、「工賃向上計画の推進に関する専門委員会」の先週22日に行いました、次第になっております。本部会に設置しております、この委員会の進捗（しんちょく）状況をご報告させていただきます。

まず、今年度主な議題としては、ここに書いています、今やっている事業の進捗（しんちょく）状況の説明と来年度の方向性、また令和４年度、来年度の工賃目標額の設定をご議論いただきました。その点についてのご報告です。

工賃計画につきましては、今回、令和４年度からの策定を行ったものです。その策定につきまして、今見ていただいているとおり、本計画なのですが、一つは目標の達成に向けて進捗（しんちょく）を管理するということと、各年度において前年度の実績を踏まえて、達成状況を点検するだけではなくて、目標についても見直すことがあるとしております。

今回の工賃向上支援計画については、すべての事業所が、前年度実績の８％の向上を目指そうという目標設定をしております。これまでは推計値で金額をお示ししておりましたが、ここにございますとおり、令和２年度の実績というものが、12,142円と確定しましたので、これまでは推計値に基づいて、赤の点線のような金額の設定をしておりました。実際の実績が出ましたので、この実績に応じて８％の向上を目指そうということで、金額を実績に応じて８％という形で修正しました。その部分について、令和４年度の計画で修正をさせていただいて、新たに府（大阪府）民の皆さまにお示しをするということについて、ご意見を頂いて、22日の委員会でご了解を得た、ということになっております。以上が、本議題のご報告になります。

部会長、以上です。よろしくお願いいたします。

○部会長　ありがとうございます。ただ今の説明に関しまして、ご意見、ご質問ありましたら、お願いいたします。

私から、１つ質問ですが、コロナのせいで工賃が下がり気味だということはあるかと思いますが、この工賃の統計を取る時に、事業所がコロナのせいで、一斉にお休みになったりとか、フロアごとみんなが休むようになった場合というのは、たぶん工賃がそれだけ無くなっている計算でいいのですかね。

○事務局　はい、統計上はそのまま落ちた形で、反映されています。

○部会長　はい、分かりました。そうしますと、コロナによる経済的状況による工賃の変化と、そもそもの労働時間というのでしょうか。出勤時間が減った分による減少分の両方考えないといけないということなのでしょうね。今後、いろいろ検討するときには。

○事務局　はい、部会長のおっしゃるとおりだと思います。

○部会長　はい、分かりました。ありがとうございます。

ほかの委員の皆さまで、何かご意見ありますでしょうか。

では、特にないようですので、先に進めたいと思いますが、これまでの議事全体をとおして、振り返っていただいてもいいですし、何かご意見等あればおっしゃっていただけたらと思います。あと、５分ぐらいは予定時間までありますので、言い忘れたとか、伝えておきたいことがあれば、どうぞお願いします。

よろしいですか。はい、ありがとうございます。では、本日の議事は、これですべて終了しました。「その他」については、特にないと聞いておりますので、これで事務局にお返しいたします。今日も、活発なご議論ありがとうございました。

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

最後に、自立支援課長から、一言ごあいさつさせていただきたいと思います。

○事務局。部会の閉会にあたりまして、一言ごあいさつ申し上げます。

まず、委員の皆さま、オブザーバーの皆さまにおかれましては、年度末のご多用な時期にもかかわりませず、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誠にありがとうございました。また、部会長には、円滑な議事の進行にご尽力いただきまして、改めて感謝申し上げます。どうもありがとうございました。

今年度、重点的に進めてまいりました障がい者就労支援ガイドブックでございますが、作成、検討会の委員の方をはじめ、関係者の皆さま方のご協力も得まして、委員の皆さまにご報告をさせていただきましたとおり、実態に即した良い物が出来上がったのではないかなと実感をしておるところでございます。

次年度は、このガイドブックの委員のお話にもありましたが、幅広い活用を図っていくということ、もとより、さらに就労継続支援Ａ型、Ｂ型向けの手引きの作成、あるいは福祉圏域ごとの連携体制構築に向けた取組みなども進めていき、各事業所の支援力をより強化をしまして、福祉施設から一般就労への移行、あるいは就労定着の促進を図ってまいりたいと考えております。

委員の皆さまにおかれましては、どうか今後とも、それぞれご専門のお立場からご指導、ご助言いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

結びに、本日ご参加いただきました皆さまのご健勝、ご多幸を祈念いたしまして、簡単ではございますが、私のごあいさつとさせていただきます。本日はどうもありがとうございました。

○事務局　はい、これをもちまして、「令和３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。

○委員　お疲れさまでした。

○部会長　お疲れさまでした。ありがとうございました。

（終了）