**令和４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４年12月21日（水）15時～**

**場所：大阪府社会福祉会館（ハイブリット開催）**

○事務局　ただ今から「令和４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、事務局の福祉部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します。

　本日は、新型コロナウイルス感染症の影響も踏まえ、会場、web会議の両方で開催するハイブリット形式での開催とさせていただきました。そこで皆様へお願いがございます。

議事録作成のために録画及び録音をさせていただきますが、webでご参加の方もいらっしゃるため声がなかなか拾いにくい状況となっております。恐縮ですが、少しゆっくりご発言いただきますようお願いいたします。

　会場でご参加の皆様には、ご発言の際、マイクをお渡しさせていただきますので、手を挙げて事務局まで合図いただければと思います。

　またwebよりご出席される方は、基本的にカメラはオンのままで、マイクはミュートにしていただき、ご発言いただくときにのみミュートの解除をお願いいたします。

　皆様にはご不便をおかけすることもあろうかと存じますが、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

　本日は、今年度、第1回目の部会でございますので、

部会の開催に先立ち、自立支援課長よりご挨拶を申し上げます。

○事務局　本日は、委員、オブザーバーの皆様方におかれましては、お忙しい中、ご出席を賜り、また、日頃より、大阪府障がい福祉行政の推進に格別のご理解、ご協力をいただきありがとうございます。

　足元では、新型コロナウイルス感染症のオミクロン株対応ワクチンの早期接種など、感染防止対策の徹底が引き続き必要な状況であるなど、障がい者の就労支援に影響を及ぼしており、依然、事業所運営のかじ取りが難しい状況であると認識しております。

　こうした中、障害者法定雇用率が令和３年の３月に２．３％に引き上げられ、一般就労者が増加している中、これまでの雇用・就労支援と併せて、就労した方への定着支援もますます重要になってくるものと考えております。

　このような状況も踏まえ、令和３年３月に策定しました第５次大阪府障がい者計画・第６期障がい福祉計画におきましては、福祉施設から一般就労への移行者を増やすとともに、事業所種別ごとに目標設定したことや、就労定着支援事業の利用者や定着率の目標設定など、定着支援にも重きを置いた目標を設定したところです。本日は、本計画の実績についてご報告するとともに、計画に掲げた目標を達成するため、今年度以降の取組みについてご意見を賜りたいと考えております。委員の皆様におかれましては、それぞれの分野における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申し上げます。情報提供となりますが、去る１２月１６日に、障害者総合支援法の改正法案が公布され、改正法では「就労選択支援」という新たな事業が設けられるなど、障がい者の就労についてさらなる支援が求められているところです。今後も国の動向を注視し、具体的な方策がありましたら改めてご意見いただきたいと思います。

　以上、簡単ですが、開会にあたってのあいさつとさせていただきます。

○事務局　昨年度から改選となっている方が２名おられます。こちらから紹介させていただきますので、一言、自己紹介をお願いできればと存じます。

　社会福祉法人大阪府社会福祉協議会　施設福祉部　部長の梅木（うめき）委員でございます。

○委員　皆様、こんにちは。ただ今、ご紹介いただきました大阪府社会福祉協議会の梅木と申します。

　われわれ大阪府社会福祉協議会では、様々な施設種別、高齢・障がい児童の施設種別協議会の事務局になっておりまして、障がいの関係では、身体・知的関係の成人部会と、就労支援等支援するセルフ部会、授産施設作業所、そういった部会を担当しており、また、大阪授産事業振興センターの各種部署で関与させていただいております。どうぞよろしくお願いいたします。

○事務局　はい、ありがとうございました。

　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　所長の古谷（ふるたに）委員も昨年度から改選となっておられますが、本日ご欠席と伺っておりますので、次回開催時に改めてご紹介させていただきます。

　昨年度から引き続きの委員の皆様は、名簿どおり５０音順でこちらからご紹介をさせていただきます。オンライン出席の方は、恐縮ですが、表示されているお名前とお顔の確認のため、お名前を呼ばれましたら、会釈などで反応いただくか、ミュートを解除し一言ご挨拶いただければ幸いです。

　また、株式会社　美交工業　専務取締役の福田（ふくだ）委員は本日ご欠席と伺っております。

　特定非営利活動法人 全国精神保健職親会　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　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　教授の黒田（くろだ）部会長でございます。

　大阪府中小企業家同友会　経営本部　障がい者部長の白砂（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。

　大阪労働局職業安定部職業対策課　課長の廣瀬（ひろせ）委員でございます。

　従いまして、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。

　続きまして、本日ご出席のオブザーバーの方々をご紹介させていただきます。

　「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井内（いうち）様でございます。井内様は、今年度から新たにご参画いただいておりますので、一言ご挨拶をお願いいたします。

○オブザーバー　ただ今ご紹介いただきました社会福祉法人大阪障害者自立支援協会の井内と申します。

　紹介にもありましたように、就労支援施設といたしまして大阪府のＩＴステーションを受託させていただいております。その他、私ども法人では、就労支援の関係では、就労継続支援B型施設を持っております。その他、多方面の障がい者施設等も管理しておりますので、微力ながらオブザーバーとして議論させていただきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○事務局　大阪府の「知的障がい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）様でございます。

　「大阪府立支援学校長会会長」で大阪府立大阪南視覚支援学校　校長の郡司（ぐんじ）様でございます。郡司様も、今年度から新たにご参画いただいておりますので、一言ご挨拶をお願いいたします。

○オブザーバー　皆さん、こんにちは。大阪府立大阪南視覚支援学校の郡司です。

　今年度、府立支援学校は４４校、２分校ありますが、その支援学校の校長会の会長をしております。日頃から皆様には、就労支援のことなど、いろいろお世話になっております。どうぞよろしくお願いいたします。

○事務局　ありがとうございました。

　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）様でございます。

　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　自立支援課長の光野でございます。

商工労働部雇用推進室　就業促進課長の浜田に代わり、参事の岡本（おかもと）でございます。

　教育庁教育振興室支援教育課長の平田に代わり、参事の福井（ふくい）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。

　資料は事前メールにてお送りしておりますが、ホームページにも掲載しております。Yahoo!やGoogleで「就労支援部会」と検索しますと、広告以外で１番目に表示されます「大阪府障がい者自立支援協議会就労支援部会の開催状況」のページに掲載しております。お手数ですが不足の場合はホームページをご覧ください。

また、大変恐縮なのですが、お手元にご用意いただいた資料をご覧になられながら会議にご参加くださいますようお願いいたします。

　では、配布資料の確認をいたします。

　資料１ー１第６期障がい福祉計画 PDCAサイクル管理用シート（福祉部）

　資料１ー２就労人数調査（令和３年度実績）調査結果等

　資料１ー３PDCAサイクル管理用シート（商工労働部）

　資料１ー４PDCAサイクル管理用シート（教育庁）

　資料２令和４年度就労移行等連携調整事業

　資料３地方自治法施行令第１６７条の２第１項第３号に定める障害者支援施設等に準ずる者の認定基準 新旧対照表

　資料４令和４年度第１回工賃向上計画の推進に関する専門委員会

　参考資料としまして、就労継続支援優良取組表彰実施要綱となっております。

　会場でご参加の皆様、資料不足されている方はいらっしゃいませんか。大丈夫ですか。はい、ありがとうございます。

　よろしければ、本日の議事に入らせていただきたいと思います。

　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、部会長にお願いします。

○部会長　それでは、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「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「令和４年度就労移行等連携調整事業について」、

　議題３が「『地方自治法施行令第１６７条の２第１項第３号に定める障害者支援施設等に準ずる者の認定基準』の改正について」

　議題４が「令和４年度工賃向上計画の推進に関する専門委員会における検討状況について」の４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、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。

　皆様、よろしいでしょうか。

　ありがとうございます。

　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」事務局から説明をお願いします。

○事務局　大阪府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。

　「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」につきまして、ご説明させていただきます。

　こちらの議題につきましては、資料１－１から１－４までございます。まず、福祉部で１－１と１－２をご説明させていただいた後、商工労働部、教育庁と続けてご説明させていただきたいと思います。

　それでは、資料１－１ 第６期障がい福祉計画 PDCAサイクル管理用シートをご覧ください。

　こちらの資料につきましては、令和３年に定めました第６期障がい福祉計画、令和３年から令和５年の３年間にかかる計画、そちらの目標値に対する達成状況について、とりまとめたものになっております。

　上の欄ですが、目標値から説明させていただきたいと思います。１つ目ですが、就労移行支援等を通じた一般就労移行者数、令和５年の目標が、２，８２６人となっております。目標に対しまして、令和３年度２，４５４人の方が一般就労移行されたということになっております。

　次の欄は３つあるのですが、こちらが令和３年度実績の内訳となっております。就労移行支援を通じた一般就労移行者数ですが、こちらは１，６８２人、続きまして、就労継続支援A型の事業所を通じまして一般就労をされた方４４０人、就労継続支援B型事業所を通じて一般就労移行された方が２７１人となっております。

　その次の目標ですが、就労定着支援の利用率となっております。こちらは令和５年７０％を目標としているのですが、令和３年度では４８．７％というところでございます。

　次に、就労定着支援事業所のうち、就労定着率が８割以上の事業所の割合ですが、こちらの割合の令和５年７０％を目標にしておるところで、令和３年７４．１％と目標を超えておるというところでございます。

　目標値の最後のところですが、就労継続支援B型事業所における工賃の平均額、こちら令和５年１万６，５００円を目標としておるところですが、令和３年度の実績では１万２，７８６円となっております。

　続きまして、下の欄です。こちらは主な活動指標とか、見込み量のまとめたものでございます。１つ目が、就労移行支援の利用数です。年間の平均の利用者数でございまして、隔年の見込みを設けているものですが、見込み量が４，３７６人に対して、実績４，３４９人というところで、ほぼ見込み通りというところでございます。

　その次の欄につきましては、一般就労数で、目標と重複しておりますので飛ばさせていただきます。

　続きまして、障がい者に対する職業訓練受講者数ですが、令和５年の目標としましては６３３人のところ、３６２人となっております。

　続きまして、福祉施設から公共職業安定所への誘導者数ですが３，７４２人となっております。

　その下ですが、福祉施設から障がい者就業・生活支援センターへの誘導者数ですが３０１人となっております。

　最後の項目ですが、福祉施設の利用者のうち、公共職業安定所の支援を受け、就職する者の数ですが、令和５年一般就労者数２，８２６人と同じ数ですが、実績としましては１，０５７人であったというところです。

　続きまして、２ページ目をご覧いただきたいのですが、先ほどの実績を踏まえまして、「評価」と「改善」を伝えさせていただいております。

　まず、「評価Ｃ」のところです。１つ目、福祉施設から一般就労への移行状況でございます。

　先ほども申し上げたのですが、令和３年度においては２，４５４人と、昨年を上回る実績でございます。目標に対する達成率は８６％というところになっております。こちらについて、要因として考えるところですが、平成３０年度に、障がい者雇用義務の対象者に精神障がい者が加わっております。また、令和３年３月から法定雇用率が２．３％に引き上げられております。一層促進されたと考えております。

　括弧で資料１－２のページが記載されておるのですが、また、そちらについては、後ほど改めてご説明させていただきたいと思います。

　続きまして、次の「・」ですが、一般就労者数を障がい種別ごとに見ますと、精神障がい者、発達障がい者が近年増加傾向にある状況でございます。

　２つ目です。就労定着支援事業所の利用拡大・質の向上でございます。

　先ほども目標のところで申し上げたのですが、一般就労への移行者のうち、４８．７％が就労定着支援事業を利用しておるというところで、目標に対しましては６９％の達成率となっております。

　就労定着支援事業所の目標につきましては、先ほども申しましたが、令和５年度目標に達しておるというようなところでございます。

　この評価を踏まえまして、令和４年度以降における取り組み等紹介させていただいておりますので、ご説明させていただきますと、１つ目の「・」ですが、平成３０年度から実施しております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、府内就労移行支援事業所・就労定着支援事業所の支援員向けに、就労支援にかかる「障がい者就労支援ガイドブック」を令和３年度に作成しております。

　本ガイドブックの普及により、より多くの一般就労者を輩出することを目的としております。

　令和４年度につきましては、ガイドブックを就労継続支援A型・B型事業所向けに作成することに取組んでおります。こちらにつきましては、後ほど、議題２でご説明させていただきたいと思います。

　２つ目の「・」ですが、平成２８年度からは行っている就労系サービスを行う事業所を対象とした大阪府就労移行支援事業所連絡会と共催の研修を継続して実施しガイドブックの活用を促すとともに、実践事例を広く周知することにより、支援力の向上を図っているところでございます。

　精神、発達障がい者の職場定着支援を図るため、「精神障がい者の就労サポートカード」の定着及び「発達障がい者の就労サポートカード」の普及を行うことで、関係機関との連携を強化し、定着支援の充実を図ろうと考えております。

　続きまして、３ページ目ですが、「活動指標に関する考察」という欄ですが、１つ目の「・」ですが、福祉施設から公共職業安定所への誘導者数は令和５年度見込み量に対し６８．６％の達成率であったというところと、あと、公共職業安定所の支援を受け就職する者の数の達成率は３７．４％にとどまっているところでございますが、一般就労への移行者数は昨年度よりも増加していることもございまして、障がい者雇用の環境が改善されたことや福祉施設における一般就労に向けての支援力が向上しているのではないかと考えております。

　２つ目の「・」ですが、福祉施設から障害者就業・生活支援センターへの誘導者数については、昨年度４２１人だったのですが、下回っているというところでございます。

　近年の一般就労者数の増加がございますので、障害者就業・生活支援センターや就労定着支援事業所等の機関を利用した職場定着の取組みがより重要になってくると考えております。

　PDCAサイクルシートのもとの数字というものが資料１－２になっておりまして、毎年行っているのですが、就労人数調査の調査結果をまとめたものでございます。

　ページをめくっていただきまして、２ページ目をご覧いただきたいと思いますが、調査対象の事業者数を記載しております。２，３０３事業所がありまして、調査対象は２，２１４、回答事業所数は２，０９４ということで、９４．６％の事業所様で協力いただいております。

　かいつまんでのご説明とさせていただきたいので、５ページをご覧いただきたいのですが、就労系サービス利用者数が記載されております。就労継続支援A型事業所と就労継続支援B型事業所と就労定着支援事業所で利用者が伸びておりまして、特にその中でも就労継続支援B型事業所の利用者数が２，９００人程度増えているということでかなりの増加が見られます。

　続きまして、６ページですが、こちらは事業所数の推移となっております。いずれも事業で伸びているのですが、就労継続支援B型事業所が１８４増えておるということで、伸び率が高くなっておるところでございます。

　続きまして、１３ページをご覧いただきたいのですが、先ほど評価のところでご案内したのですが、障がい種別ごとの一般就労者数の推移でございます。グラフの真ん中のところの精神障がいのところ、令和３年度が１，２７６人ということで、昨年度よりも２５４人増えておるというところで、かなりの伸びを示しておるところでございます。

　続きまして、１４ページです。サービス種別ごとの一般就労者数の推移となっております。就労移行支援が１，６８２人ということで、３８３人伸びておるというところでございます。

　続いて、１５ページですが、職場の定着率というところですが、平成３０年度に就職された方については、３年以上になりますと５４．３％というところで、まだまだ長い定着というのは難しいところかと思っております。

　かいつまんでですが、簡単にご紹介させていただきました。福祉部については、以上となります。

○事務局）商工労働部の就労促進課参事でございます。着席のまま失礼します。

　皆様には日頃から障がい者雇用の促進にご協力いただきまして、改めましてお礼を申し上げます。

　早速でございますが、資料１－３ 商工労働部のPDCAサイクル管理用シートにつきまして、ご説明をさせていただきます。

　まず、目標値でございますが、民間企業の実雇用率と雇用数につきましては、アスタリスクの記載の通り、大阪労働局との共通目標としても設定をしているところでございます。実雇用率の目標ですが、令和４年、厚生労働省が調査とりまとめの上、６月1日時点の数値を公表されます。今、集計中と聞いておりますので、まだ未公表でございますが、令和４年６月１日時点において、法定雇用率２．３％を達成することとしております。令和３年度の実績は２．２１％でございました。雇用数につきましては、令和３年の目標５万４，７００人に対しまして、実績は５万４，５９７．５人でございました。

　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就職率でございます。各年度の目標値を８０％以上としております。令和３年度の実績は８３．６％で目標を達成しております。

　次に、民間教育訓練機関を活用した職業訓練における就職率でございます。各年度の目標値５５％としておりまして、令和３年度の実績は５０．９％でございました。

　次に、主な活動指標でございます。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でございますが、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まして、令和３年度は６００人の見込みに対しまして、実績は５３２．５人でございました。そのうち精神・発達障がい者につきましては、全体の約４割となります１９８人という実績でございました。

　次に、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でございますが、実績は７０人、見込み通りでございました。

　その下の大阪障害者職業能力開発校等における訓練受講者につきましては、令和３年度は２７３人、令和４年度は２９１人となっております。

　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３年度は８９人でございました。

　次に、裏面の「評価と改善」をご覧ください。１つ目でございますが、障がい者の雇用状況につきましては、府内民間企業の実雇用率・雇用数とも過去最高を更新し、雇用数につきましては、目標値の９９．８％と、概ね目標を達成しております。令和４年度におきましても、引き続きハートフル条例対象企業の法定雇用率達成に向けた誘導・支援に取り組みますとともに、企業向けセミナー・就職面接会・職場定着に向けた各種支援など、関係機関とも連携し、障がい者雇用を促進してまいります。

　その下、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きましては、令和３年度就職率の目標を達成しております。右に記載のとおり、引き続き今年度におきましても、生徒一人ひとりの適性・能力等に応じた就職先の決定に向けまして、就職面接会への参加や適性の把握・職場実習などの支援を実施するとともに、職場訪問・企業向け相談会を通じまして、求人企業の開拓に取り組んでまいります。

　３つ目の「・」ですが、民間教育訓練機関を活用した職業訓練につきましては、実践力・準備性が身につく職場実習付きの訓練を重視しておりますが、コロナ禍による実習機会の減少等からの受講者の低迷、あるいは職業準備性が整わなかったことなど、就職率は目標に達しませんでした。右記載の通り、今年度も受託事業者等との意見交換等を通じまして、障がい者及び企業ニーズに応じた効果的な訓練メニューの提供など、就職率５５％の目標を達成するべく取り組んでまいります。

　当課からは以上でございます。

○事務局　私、教育庁教育振興室支援教育課 参事でございます。着座にて失礼いたします。

　日頃は生徒、あるいは卒業生の就労支援にご協力いただきまして、本当にありがとうございます。

　私からは、資料１－４ PDCAサイクル管理用シート（教育庁）の資料に基づきまして、ご説明させていただきます。

　令和４年度末までの目標値の資料上部に示しております。教育庁では、「教育振興基本計画」というものに基づいて目標を定めておりますので、この期間、第１次のものが令和４年度までとなっておりますので、今の目標値はそこまでで、令和５年度からは第２次の教育振興基本計画に基づいた目標設定ということで、現在のところ、このような目標設定をさせていただいているところです。

　令和３年度の実績としまして、就職率は５月１日現在、数値で２７．２％となり、前年度の２６．４％に比べ０.８ポイント上昇、職場実習参加生徒は、前年度よりも１５６人増で１，２０１人となっています。職場定着率に関しては、卒業後の各ご家庭の状況や生徒状況等により、学校にご相談のないままに離職をされているケース等があるため、定着率の算出が難しい状況にあります。しかしながら、教育庁といたしましても、定着支援・アフターフォローについては重要なものと認識しており、就労支援体制の充実と併せて、様々な取り組みを行っているところです。

　資料の下部です。主な活動指標の一覧をご覧ください。今年度の大阪府教育庁支援教育課の主な活動指標としては、表のとおり、一番上の項目 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、関係機関との連携により、職場実習先の開拓、教育庁としても大阪府との包括連携先の企業や関西経済同友会を通じて会員企業への職場実習の依頼等を行っております。今後も継続して取組んでまいります。

　項目２つ目、府立支援学校職場実習参加生徒数の上昇につきましては、各学校における就労先企業への巡回訪問のほか、各地域・ブロックにおいて、関係機関等と連携し、就労支援の充実を進めております。ここで得られた職場実習受入企業の情報を共有することなどにより、職場実習参加生徒数の向上に努めているところでございます。

　続いて、３項目、４項目目の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。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つけるための研修を実施いたします。内容については、就労に向けたアセスメントや生徒の就労意欲醸成のための取り組み等を中心に行っていく予定としております。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共に、既に企業就労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、企業や福祉・労働機関と学校が連携をした就労支援・職場定着支援を進めていきます。

　特に定着支援につきましては、各学校において早期からのキャリア教育の充実をはじめ、職場実習先の開拓等を行いながら、卒業後を見据え、職場で安心して働くため、仕事の悩みや不安があったときに相談できるよう、障がい者就労・生活支援センター等の関係機関と在学中からの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ほか、卒業後の一定期間は、旧の担任や進路指導部員・教員などが進路先訪問や相談対応を行うなど、様々な方法で卒業生の就労後の定着サポートをしております。

　次に、裏面をご覧ください。令和３年度の目標等を踏まえた、評価及び改善についてです。ここで１点お詫びがございます。本資料につきまして、自立支援課より事前にご説明されておる委員の皆様にお渡しした一部記載の内容が変更となっております。数値等は変更はございませんが、お詫びいたしますとともに、この後、改めてご説明させていただきます。

　では、説明に移ります。前年度と比べて高等部３年生の就職希望率は０．８ポイント上昇、就職率は０．８ポイント上昇となっております。就職希望率は上昇したものの、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、学校就労への意識を高めるための取り組み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。希望率が高まれば就職率の上昇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。

　取組みとしては令和２年度から３か年計画で進めております「キャリア教育支援体制強化事業」により、小・中学部から高等部までの系統性のあるキャリア教育及び職業教育の充実を図っており、令和３年度には府立支援学校全校を対象に中間報告会を開催したところです。最終年度となる今年度は、成果報告書の発行を予定しており、府立支援学校全校へ、その取り組みを広げてまいります。また、令和元年９月に事業連携協定を結んだ株式会社D＆I様との協働等、就労支援のさらなる充実を図っております。D＆I様との連携では、早期からのキャリア教育の充実のため、中学部の生徒及びその保護者を対象とした職場体験実習や新しい働き方の一つとする「テレワーク実習」を実施するなど、新たな取り組みを進めているところです。新型コロナウイルス感染拡大防止の状況下において、オンラインでの「出前授業」や研修等も積極的に行っていきます。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。

　以上です。

○部会長　はい、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、ご意見・ご質問がありましたらご発言をお願いいたします。委員どうぞ。

○委員　大阪労働局でございます。

　細かい点１点と、もう一つ意見ということで２点お伝えしたいと思います。

　資料１－１のところで福祉施設の利用者のうち公共職業安定所の支援を受け就職する者の数ということで、令和３年が実績１，０５７人で、令和５年が２，８２６人ということで説明をいただいて、資料１－２に細かい数字がありますということでお聞かせいただいていたのですが、根拠になるところが、私、見つけることができなかったので、そこを教えていただきたいということと、もう１点が、教育庁さんの資料１－４ですが、支援学校の卒業生の就職率が低いというのが、私たちも毎年、国からいつも言われている話で、「なぜなのだろう」といつも考えていました。労働行政でいうところの就職率というのは、仕事を探したい人の中で就職した人のことを指すので、多分、卒業生全体の就職数ということなので、私は、低いだろうと思っています。就職をしたくない人まで入れて、就職率というのは何か変だというのが、常日頃、１０年前から思っていて、個別に学校を見ていくと、やはり力を入れておられるところは、１００％に近いところまでいっていって、先生方が一生懸命頑張っておられるということはよくわかるのですが、そもそもなぜこの分母が卒業生になっているのですか。厚生労働省が決めているのなら、すみません。申し訳ないのですが、そこに疑問があるので、もしご存じであれば教えてください。

　以上です。

○部会長　はい、ありがとうございます。資料１－１と資料１－２のところからお願いします。

○事務局　すみません。資料１－１につきましては、自立支援課からお答えさせていただきます。

先ほど紹介は１－２と言っていたのですが、こちらの数字１，０５７の数字につきましては、市町村に問い合わせをしたものの積み上げになっていますので、１－２には数字が入っておりません。申し訳ございません。

　以上となります。

○部会長　はい、ありがとうございます。では、教育庁お願いいたします。

○事務局　こちらの就職率につきましては、在籍者数を分母としているというところで、おっしゃるとおり、就職を希望していない方も分母に入っているということになっておりますので、このような数字となっているところです。就職を希望している方の就職率というところでは、１００％とはいかないですが、それに近い数字を出せていると感じております。次期基本計画の中でもこのような表記をこのまま活用するのか、文部科学省で「分母を全体の在籍者数とせよ」という形で就職率を出しておりますので、そのまま活用しているのですが、次期振興基本計画でどういった目標立てしていくのか、今、検討し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　はい、ありがとうございます。では、委員よろしいでしょうか。

○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。ほかの委員の方々、オブザーバーの方も含めて、前野さんどうぞ。

○オブザーバー　大阪府障害者就業・生活支援センターです。よろしくお願いいたします。

　詳細な数値と目標が入っているものを読ませていただきまして、単純にお教えいただきたい質問が２点ございます。

　１つは、資料１－１の障害者就業生活・支援センター連絡会で、今、課題になっているのは、ここにも出ていますが、就職してその後、継続したいという方がどのぐらい希望が叶えられるかというところが論点になっているところで、それは就労定着支援の評価につながることなのですが、シートの一番最後のページで、障害者就業・生活支援センターとか、あと、就労定着支援事業所とか、主立った機関がございますが、最後の行で、「職場定着の取組みがより重要になる」福祉から企業へというところでいくと、その企業に行かれた方の継続を図るというのは、即ち、就労定着なので、そこをどのような展開でやるかという計画のようなものが出てきたのです。そのときに、「職場定着の取り組みがより重要になる」とお書きになられた根拠とすると、もしかすると、就業・生活支援センターと就労定着支援事業所が頑張るお話だったのですが、もう少し明確に記述があれば理解するのですが、その辺りをお聞きしたいと思います。

今、われわれの現場で問題になっているのは、早期で離職してしまう方が増えている傾向があるという分析が出ているのです。早い話、企業を半年でやめる方、１年でやめる方の割合が増えつつありまして、これは就職後、早くリタイアされている方が出てしまうと、定着支援の本道から外れていくのです。そこからお出になったという以前の機関の体制と、後を受けて引き継がれたところの体制との、丁度移行期の課題が浮き彫りになってきていると、１年・半年くらいの離職者という形になっていますので、この辺りはっきりしていただいてPDCAサイクル、そういったまな板にのせることが重要ではないかと思っています。

　すみません。短時間なので、もう一つ、資料１－４、福井さんからお聞かせいただいた部分で、表拍子の「主な活動」の一番下に、同じく「職場定着率の上昇」という目標を掲げていらっしゃって、ここも同じように思いますが、「３年間の職場定着率の上昇」とお書きになっているのですが、就業生活・支援センターの中では、学校と非常に深く連動させていただくということをやっている最中なのですが、学校によって、１年のフォロー機関を持っているところと、あるいは３年、学校によっては５年とおっしゃるところも様々ありまして、だいたい３年ということで定着率を定義づけて目標値ということで、お出しになっているのかと、エビデンスというか、根拠をお聞きして、先ほどの自分のご質問と合わせて、早期に退職される方が増えていく中で、定着率、あるいは定着の指標を出すということについて、何らかの確立されたものか、それとも何かそこに含みがあるので何かを目指されていることがあれば、ぜひお教えいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

　以上です。

○部会長　ありがとうございます。自立支援課からお願いいたします。

○事務局　自立支援課です。

　先ほどの１－１の３ページ目の下の欄のところかと思いますが、こちらで今回考察でさせていただいたものにつきましては、昨年度４２１人利用されていたところが、３０１人の誘導ということで、こちらも市町村からの積み上げですが、利用者数が減ったところが、そのものとして大きな課題かと。周知とか、そのようなところは特段変わっているわけではないのに減っているというところで、また、就職者数自体は上がっているので、なぜか、そこについては課題があります。先ほどおっしゃられました早期の離職なども課題として挙げてっていたと思いますが、資料１－２の１５ページのところに、一般就労者の６か月以上の職場定着率、こちらで６か月から３６か月以上とあるのですが、定着率が上がってはきているものの、８５．２％というところで、福祉のサービス事業所でしたら、この時期でしたら、就労移行支援事業所のところが支援をされているところです。その後、就労定着支援の事業所、サービスをなされていると、このような流れになってくるかと思いますので、その辺のつなぎ的なものは必要になるのかという課題は認識しております。ただ、この課題に対して具体的な、今、大阪府での支援と言いますと、そちらについてはこれから検討ということになってくると考えております。

　また、次年度以降、新たな計画の期間、立てる期間にもなってきますので、そのような課題を踏まえて、考えていくことになってくるのかと考えております。

　以上です。

○部会長　はい、では、支援教育課お願いいたします。

○事務局　卒業後３年間というところがどのようなものに基づいているか、学校によってアフターフォローの期間がまちまちであるというところなのですが、こちらについて、「３年続いたら定着なのだ」といった具体的なエビデンスというのは基本的にはございません。おっしゃっていただいたように、最近では早期の離職者というのも出てきましたが、数か月、半年、１年で離職したのだけれども違った企業で働き続けられる人もいます。転職したということを単純に「離職、定着していない」と捉えるのか、「定着」というふうに捉えるのかというのは、教育の中でいうと、「再就職できたのなら定着」という捉え方であるのかと思います。この卒業後３年間という指標自体がどのようになるかという辺りについても、今後、教育としても考えていく必要があるかと思っています。

　以上です。

○部会長　はい、ありがとうございます。オブザーバー、どうですか。

○オブザーバー　ありがとうございます。

　就労定着支援というのは、今、非常に重要な課題になりつつあって、最も大事だと思っていまして、どこかで次の段階で入ればいいと思うのは、就労定着支援というのは、就労支援の最終目標みたいなところがあって、その次もあるのですが、「定着度」ということを明言されるのか、どこかの期間だけを取り上げて、そこの率だけをピックアップするのではなくて、僕が知っている限りにおいては、就労支援継続B型事業所でもたくさん就職できたりして、成功率が高いところはいっぱいあります。数字で出てくるので、数字のエビデンスが気になるのです。就労定着事業のそのものの単体の、いわゆる「芳しくない事業」とは言い過ぎですが、全国的にも就労定着支援事業所が増えないという中で、就労定着支援事業所の率がピックアップされて、それで指標が全体で表現させる、あるいは就業・生活支援センターでしたら、約２年後には半数に就職者が減るということを課題として認識した上で活動しているのです。

　就労定着支援のことを何かこちらの目標値に入れるのであれば、全体の定着率、「定着率」は言い換えると「離職率」なのです。そこの部分を明らかにするような行為があって、それでここを詠っていただければどうかと思いますので、すみません。差し出がましい意見になるかも知れませんが、一言お話しさせていただきました。ありがとうございます。

○部会長　ありがとうございます。手を挙げていらっしゃいますか。

○委員　はい、すみません。

　資料１－４の教育庁さんのPDCAサイクルの件でご質問なのですが、大阪府中小企業家同友会でも支援学校の見学会等を実施させていただいていて、今年度は、八尾支援学校に行かせてもらって、他の高校を含めると十数校支援学校の先生が来られていて、交流のときにご意見を伺ったのですが、「支援学校の生徒さんになるような障がいをお持ちの生徒さんというのが、今、一定数通信制高校に流れている現状がある」ということを先生方はおっしゃっていまして、「適切な進路支援を受けられず、不登校・中退につながったり、その後の無業状態につながっているという生徒さんたちもいらっしゃるのではないか」という現場のお声をお聞きしました。その辺り教育庁さんとして、どのように把握されているかということと、もちろん多様な選択肢が増えることはいいことですが、適切なサポート・教育が、はたして行き届いているのかという辺りをどのように分析されているのか、お聞きできればと思います。

　以上です。

○部会長　はい、ありがとうございます。では、支援教育課からお願いいたします。

○事務局　一つ例になるのですが、中学校の支援学級からどういった進路を取るかというところで、十数年前には、支援学校の高等部に進学する者と、高等学校に進学する者とが半々でした。現在は８割以上の中学校の支援学級卒業生が高等学校に進路を取っている現状があります。そのような現状の中で支援の必要な子どもたちが、高等学校で３年間過ごした後どうしていくのか、その後どのような生活・進路を更に取って生活していくのか、そのようなあたり重要な課題であると、教育庁としても認識しております。今、その後の進路について、どれぐらいリタイアしているか、就職後に離職しているというようなところを十分把握しきれておりませんので、そのような辺り、そういった進路になっているならば、今後の課題であると考えます。

　以上でございます。

○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。ほかの方いかがでしょうか。また、後で戻ってきてもいいので、一旦先に進めましょう。

　それでは、次の議題２に進めたいと思います。議題２は、令和４年度就労移行等連携調整事業について、事務局から説明お願いいたします。

○事務局　自立支援課です。議題２の資料２をご覧ください。令和４年度就労移行等連携調整事業についてご紹介させていただきます。先ほど資料１－１のところでも少しご紹介させていただいたのですが、今年度につきましては、就労継続支援A型事業所・就労継続支援B型事業所向けの支援の手引きを作成させていただいております。こちらにつきましては、第５次障がい者計画におきまして、一般就労者数の目標に新たに就労継続支援A型事業所・B型事業所からの就労の方を含められたということもございまして、これまで就労継続支援A型事業所・B型事業所につきましては、特だしで就労を目指すということがなかったため、新たに就労支援を行われる方を特に対象とした支援が必要であろうということでガイドブックを作らせていただくということになっております。

　支援の手引き検討委員会におかれましては、本部会の委員の方・オブザーバーの方にもご協力いただきまして検討いただいているところでございます。

　主に事業所としまして、就労移行支援事業所・就労定着支援事業所は、昨年度は入られていたのですが、今年度は就労継続支援A型事業所・B型事業所の事業を携われている方に入っていただいております。ほかに中間支援組織とか、関係機関としまして、職業能力開発施設の方、就業・生活支援センターの方、相談支援の方、企業、支援学校の方、また学識経験者の方にお入りいただいているところでございます。

　あと、加えて、行政としまして、労働局・市町村の方等ご協力いただいて作成しているところでございます。

　スケジュールという欄があるのですが、今年度につきましても、アドバイザーの方に実際事業所に行っていただきまして、参考となる事例を収集していただいたり、そのようなものをガイドブックに反映できるような形で作業を進めさせていただいておりまして、今、校正せていただいているところでございます。

　最終案につきましては、来月１月を目標とさせていただきまして、３月には公開できるような形にさせていただければと思っております。

　２ページ目をご覧いただきたいのですが、今回、支援の手引きを作っているのですが、昨年度の手引きとの違いですが、就労継続支援A型事業所・B型事業所の方で、新たに支援もするという方もいらっしゃるかと思いますので、支援者の意識付けとか、心構えというところを記載させていただいたり、利用者の方の就労意欲を高めるための取り組みを記載していたり、あと、就職活動に向けてのステップ、また、就労継続支援A型事業所・B型事業所の役割を踏まえました地域連携機関との関わり、そのようなもののご紹介をさせていただいております。まだまだ就労継続支援A型事業所・B型事業所での就労支援が少ないと思われるので、今回は参考となる事例集をかなり充実させていただいているところで、下段に目次を書かせていただいておりまして、第１章から第５章という章立て自体は昨年度と同じような５章で分けているのですが、Q＆Aなど新しい形によりわかりやすいような形で参考になるようにと多く記載させていただいているところでございます。

　説明につきましては、以上でございます。

○部会長　はい、ありがとうございます。昨年度に引き続きまして、就労継続支援A型事業所・B型事業所向けの手引きを作成していただいているということであります。委員・オブザーバーの皆さんにもご協力いただいているところですが、何かご意見・ご質問がありましたらお願いいたします。特に今回順調に進んでいるということでしょうか。引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

　それでは、議題３に移りたいと思います。地方自治法施行令第１６７条の２第１項第３号に定める障害者支援施設等に準ずる者の認定基準の改正について、事務局から説明をお願いいたします。

○事務局　自立支援課からご説明させていただきます。

　資料３をご覧ください。資料３の１ページ目ですが、こちらにつきましては、新旧対照表となっておりますので、まず、２ページ目をご覧いただいて概要をご説明させていただきたいと思います。

　地方自治法施行令第１６７条の２第１項第３号に定める障害者支援施設等に準ずる者の認定基準というものがございまして、こちらにつきましては、平成２９年度に定めさせていただいたものでございますが、優先調達推進法とか、大阪府の障がい者就労施設等からの物品調達を推進するための方針と定めているものがございますが、そちらのうちに地方自治法施行令第１６７条の２第１項第３号に定める障害者支援施設に準ずる者の認定に関する基準というものになっております。

　真ん中の上の欄なのですが、自治体が発注する随意契約の区分というところがございます。物品購入でしたら、１６０万円を超えるものが３号随契、先ほどの基準に満たされたものの契約のできるところ、委託役務の契約でしたら１００万円を超えるもの、こちらが３号随契ということで、政策随契ができるということになっております。３号の随意契約の整理表というものを下に入れさせていただいているのですが、優先調達法の対象とか、３号随契の対象に丸になっているところは、元々基準を定めなくても契約ができる状態のものなのですが、「認定」と書いてある四角囲みのところ、特例子会社ですとか、重度障がい者等を多数雇用されている事業所、共同受注窓口等につきましては、定められておりませんので、大阪府で基準を設けまして、認定されています。認定されているところと大阪府で契約を結ぶというところになっております。

　今回、議題に挙げさせていただいたというのが、３ページ目をご覧いただきたいのですが、根拠法令を改めて載せさせていただいているのですが、その下のところでございます。地方自治法施行規則の改正関係というところで、この間、地方自治法施行規則がたくさん改正されているのですが、その中のうち、令和２年３月３０日付けのものから令和３年８月３０日までの３回にわたりまして改正されているところがあります。内容については、本件とは特段関係はないのですが、この改正によりまして、条がずれまして、１ページにお戻りいただきたいのですが、下線部に引いております地方自治法施行規則の第１２条の２の１２のところ、以前は３だったところが１２になっておりますというところで、こちらの認定基準の改定につきましては、意見を伺った上で改正となっておりますので、今回就労支援部会でご説明させていただいたということになっております。

　以上でございます。

○部会長　はい、ありがとうございます。特に内容が変わったということではなくて、数字が地方自治法のほうが変わったので、関連して数字を替えないといけないということだけかと思いますが、ご意見・ご質問がありましたら、お願いいたします。特に問題はないと思います。

　それでは、議題４に移りたいと思います。令和４年度工賃向上計画の推進に関する専門委員会における検討状況について、事務局からご説明お願いいたします。

○事務局　引き続き自立支援課からご説明させていただきます。

　資料４をご覧ください。今年度第１回工賃向上計画の推進に関する専門委員会は９月２０日に開催されました。その際に議題に挙った案件につきましてご報告させていただきます。

　工賃の実績調査でございます。工賃の委員会におきましては速報値ということでご説明させていただいたのですが、確定値が出ていますのでそちらの部分を一部修正させていただいてご報告させていただきます。

　グラフの令和３年度下に「実績値」と書いてあるところに、１万２，７８６円、こちらが大阪府の今年度の工賃実績調査結果となっております。

　令和２年度１万２，１４２円でした。新型コロナウイルス感染症の影響があったのではないかと思いますが、そこから増加しまして、令和元年度１万２，６８８円を上回る金額となっております。令和２年度から令和３年度の伸び率につきましては５．３％ということになっておりますので、令和４年度以降の推計値につきましては、こちらの数値５．３％を用いまして推計させていただいておりますので、こちらの結果、令和５年度の数値は１万４，１７７円になるのではないかというところでございます。なお、全国の数値につきましては、まだ厚生労働省でとりまとめということになっておりますので、上段のグラフにつきましては、令和２年度の１万５，７７６円、そちらまでが実績値というところになっておりまして、全国の推計値につきましては、過去５年間の平均伸び率を使って推計させていただいているところになっております。

　続きまして、次のページをご覧ください。先ほど工賃のご説明をさせていただいたのですが、大阪府就労継続支援事業所への更なる支援、就労継続支援優良取組表彰というものを今年度始めさせていただいております。念のために記載させていただいているのですが、先ほどから出ております「第５次 大阪府障がい者計画」におきましては、最重点施策の一つとしまして、障がい者の就労支援の強化を定めております。こちらの中で福祉的就労の活性化を図るための支援策のとりまとめですとか、工賃水準の向上に向けた基本的な考え方を定めているところでございます。

　こちらを基に大阪府工賃向上計画というものを策定しまして、現在１から６までの事業を取組んでいるところでございます。事業所の運営支援とか、共同受注の窓口ですとか、優先調達制度の積極的活用をこれまで行ってきているのですが、こちらに加えまして、更なる取り組みということで、表彰させていただこうと思っております。

　こちらの表彰ですが、工賃の向上ですとか、就労支援等についての優れた取り組みをたたえまして、その取り組みを他の事業所に普及させ、障がい者が地域で自立した生活を送るための基盤としての支援の質の向上につながるようにと目的にしております。

　表彰されました事業所さんにつきましては、工賃ですとか、就労移行の状況など、好事例などの取り組みを大阪府のホームページに掲載させていただきまして、好事例として紹介させていただこうと思っております。

　こちら資料には記載させていただいていないのですが、工賃の要件をいくつかポイントとして挙げさせていただいておりまして、まず、平均工賃月額について全国平均を上回っているような事業所さん、あと、前年度の実績としまして、お一人でも就労に結びつけている事業所の方、そのようなところにお申し込みいただきまして、そちらの事業所でされている取り組みを紹介させていただきたいと思っております。現在、募集を行っておりまして、１月２３日月曜日まで申込みを受け付けております。応募方法につきましては、事業所の対象の方の自選ですとか、地方公共団体の推薦といったところで考えております。

　工賃委員会の報告としては、以上となります。

○部会長　ありがとうございます。では、ご意見・ご質問がありましたら、お願いいたします。

　表彰のほうは事業所さんが自分で応募する形になっておりますので、もし、ご存じのところでよいところがありましたら、ぜひお知らせいただけたらと思います。

　この件に関しては、特に大丈夫ですね。そろそろ時間なのですが、議題１のところ振り返って何かご発言しておきたいことがありましたら、お願いいたします。はい、どうぞ。

○委員　２点、今後のテーマになるのかと思いますが、一つは資料１－３の商工労働部さんのハートフル条例を柱とする企業への働きかけというところがあるのですが、最近「人権デューデリジェンス」というサプライチェーンに対する「どのようなところからサービスを調達していますか」ということが結構話題になっています。私が理解している内容ですと、ハートフル条例は、「障がい者雇用率を未達成企業とは契約しないよ」ということが大きな柱になっていて動いているかと思います。直接大阪府と契約する会社が、その取引先、下請けとか、孫請けというところがどんなところを使っているのか。障がい者雇用等は守れているのかというところまで、視野に入れていけるような仕組みが作れたら、これからの福祉の先進地という形で大阪から発信していけるのではないかと思っておりますので、そのあたりの視点を持って、今後、条例をさらに効果的に運用していただければと思います。

　あと、就労継続支援Ｂ型事業所の話で言いますと、地域協働型という類型ができてきていると思います。これは変な話で、工賃を稼がなくてもいいと、それよりも地域の中で存在感を示そうということで、工賃だけを目的としない就労継続支援B型事業所も作られたということだと思いますが、今までの指標では工賃ばかりになっていますので、地域協働型を選択されている事業所をどのように評価するのか、工賃以外の何か指標を分けて出すとか、そのあたりを今後の検討材料としていただければと思います。そうしないと、せっかくの就労継続支援優良取組表彰も工賃とか、就職を出すということだけだったら、おそらく地域協働型を選んだ瞬間に元々の対象から外れることになりかねない。地域協働型というのは、地域の中の一員であるということが非常に大事だと思いますので、その辺りをどのように評価できるか。基準づくりは、難しいことだと思いますが、今後のテーマにして検討いただければと思います。

○部会長　はい、ありがとうございます。どうでしょう。今の段階で何かお答えできるようなことがあれば、一言お願いいたします。

○事務局　すみません。商工労働部です。

　まず、ハートフル条例につきましては、「大阪府は、未達成企業とは契約しない」という立て付けではないのです。未達成企業と契約した、府から補助金を受けた、あるいは指定管理者になった、そのような先が未達成であれば、２年間かけて、計画を作っていただいて、私ども障がい者雇用促進センターで、達成に向けたサポートをさせていただくというのが、元々の条例になっておりますので、契約しないということではございません。おっしゃっているように、取引先の状況がどうであるとかというのは、私も記憶にはないですが、例えばオリンピックとか、あのような調達行動の中で、それらしきものはあったような気もするのですが、結局、契約ごとで言いますと、契約する事業の政策のメインとしているところでない障がい者雇用を、政策推進のための契約の入口で、例えば「未達成だから、入札もできないよ」とか、ちょっと違う、よく似た話で、昔、条例化するときにそのような考えもあって、議論が巻き起こりました。やはり事業者さんの公平・公正な参入というか、そのような競争相手の参入を阻害する点とか、当時もいろいろな議論を総務省さんとやって、今の形に落ち着いたところですので、非常に難しい問題ではありますが、ご意見として承りたいと思います。なかなか難しいと思います。

○部会長　では、続いてお願いいたします。

○事務局　就労継続支援B型事業所の地域協働型と言われましたが、報酬のお話しだと思います。今年度６月の事業所の数で報酬の３、４を選ばれているところは、わずか３％とか、かなり少ないところでございます。この先そちらを選ばれてくる事業所さんも増えてくるのではないかと思いますが、今はその動向を注視させていただいてというところが、現時点でのところかと思います。また、実績等が増えてきまして、事例とかが出てきたら評価できるところまでいくのではないかと考えております。ご意見等、ありがとうございます。

○部会長　はい、ありがとうございました。では、ほかの方もよろしいでしょうか。

○委員　すみません。

○部会長　どうぞ。

○委員　事務局には事前に回答をいただいたのですが、２点あります。

　１点は、先ほどの就労継続支援B型事業所の話に関してですが、基幹相談支援センターに営業で来られる就労継続支援B型事業所さんがとても多くなっています。これはかつての就労継続支援A型事業所の増加の傾向とよく似た状況かと思っているのですが、その中で気になったのが、障害者自立生活センター・スクラムに来られた中で、一つ典型的な例を挙げると、飲食チェーン店の会社の人で、就労継続支援B型事業所を作られて、仕事内容は何をされるかというと、飲食店の中で、お箸を詰める作業とか、テーブルに置くペーパーを折る作業とか、そういった、本来事業所として外部に委託するべき仕事を就労継続支援B型事業所の安い工賃で、そこで作業をしてもらって、仕事としてやってもらうという、そのように言われていたのです。

　この就労継続支援B型事業所の増加の傾向と、そのようなコンサルも含めてのB型事業所へのターゲット化というか、「こういった事業でやれますよ」という傾向があるのかどうか確認は取れていないですが、一般的な仕事の中のシェアリングを就労継続支援B型事業所で受けていくというのは、あってしかるべきだと思いますが、本来順当な最低賃金で働き続けれるような仕事場がありまして、B型化していくというのは、僕としてはどうなのかと、先ほどの就労継続支援B型事業所の地域定着型の中身ともリンクすると思いますが、この辺の傾向を大阪府としても把握しておいていただきたいと思うのが１点です。

　あと、２つ目は、就労継続支援A型事業所・B型事業所でも、連携事業の中でも書かせていただいたのですが、「ピアサポート加算」というのは、令和３年度の報酬改定で言っていました。これは障がいを持つ当事者が自らの経験を活かして次の地域生活を始める障がい者の方々に、相談支援とか、就労継続支援A型事業所・B型事業所でアドバイスをするということを実施すれば、加算が取れるというものなのですが、中心は相談支援になっていくと思いますが、一応就労継続支援A型事業所・B型事業所もそのようなピアサポート加算というのが取れる状況になっています。就労継続支援B型事業所は一部の事業での実施加算ですが、就労の現場で当事者が自らの経験を活かして今、取組んでいる方々に、エンパワーメントしていただくという活動は、非常にいいことだと思っています。昨年度から大阪市で始まって、今年度から大阪府と堺市で協働でピアサポート加算のためのピアサポート養成研修事業というのが始まっています。僕のほうは、何の因果かわかりませんが、この大阪市と大阪府の研修事業にも関わらせていただいているのですが、今年度の課題は、就労継続支援A型事業所・B型事業所の方々がどれだけ参加してくれるのかということなのです。つまり、ピアサポート加算自体を存じ挙げない、意義さえもわからない中で国の事業が始まっているものですから、このような啓発といった部分も大阪府で指導的に、今後やっていただけたら有り難いとかと思います。そのためには、就労継続支援A型事業所・B型事業所でどのような実践が実際行われているのかというのは、大変重要だと思いますが、例えば前野さんのところの障害者就業・生活支援センターでも、実際に就職した方が集まって、話をお互いにした時点で定着につながるようなことを含めてやっておられるということもありますので、そのような加算にがっちりと組み込まれるような活動だけではなくて、そのような当事者活動というものを就労支援の現場でどのように取組まれているのかということも、やはりいろいろな就労現場での周知を１項目として広げていただくような活動を大阪府としても考えていただきたいと思っています。

　以上です。

○部会長　はい、ありがとうございます。委員がおっしゃっていた就労継続支援B型事業所の問題は、B型事業所で最低賃金が保障されていないところを活用しようとするところがあるのではないかという話だったかと思います。何か把握されていることとか、先に事務局から紹介、お願いいたします。

○事務局　すみません。ありがとうございます。自立支援課です。

　大阪府として、現在詳細な事例というものの把握はしていないところですので、今後、機会を捕まえて、このような事例がないかというところを把握していきたいと思っております。

　就労継続支援A型事業所・B型事業所のピアサポート研修ですが、福祉部地域生活推進課で担当していただいているのですが、今現在の状況で言いますと、就労継続支援A型事業所さんより問い合わせがあるというところで、反応としては、割といい反応があると聞いております。ただ、広く広がっているかとかというところは、まだまだ課題があると思いますので、ピアサポーターの事例ですとか、好事例がありましたら、また、広めていけたらと思っております。

　以上です。

○部会長　ありがとうございます。それでよろしいですね。

○委員　はい、ありがとうございます。よろしくお願いいたします。

○部会長　どうぞ。

○オブザーバー　ありがとうございます。

　先ほど教育庁の福井様からも、すみません。拘りがありまして、定着支援のところの書きぶりと表現がこのままでは、多分、計画としていろいろなところから突っ込みが入るかと思います。ちょっと薄い感じです。福井様のお話の中で、定着支援ところで、いわゆる離職した方に対して次のステップとして、転職とか、サポートもするというお話がありましたが、重要な視点だと思って改めて感じたことなのですが、定着支援というカテゴリーは非常に大きくて、われわれが重要視しているのは、皆さんもよくご存じのように、リワークで、言ってしまうと定着支援になります。この書きぶりとか表現と、元の鞘に収まると、「元に戻る」と言っているのですが、リワークで一番悩みが深いのは、定着支援の対象である企業で起きていて、企業の担当者の方が、非常に悩んでおられて、「休業」という手段を取って情報データを当てて、そのまま長い期間一員ではあり続けているけれども、実質的には企業の中では出てこられない、企業の戦力にはなっていないという方をどうするかということは、段々、実はウエイトが高い、そこをどこで含まれるという議論というか、何か数値でもいいのですが、内容が含まれていない側の定着支援というのは、どこかから相談・突っ込みが入ると感じました。休業中の方は、やめていないのだから、入れるところがないし、「そのままにしておこうか」ということであれば、僕は、それはそれで一定の区切りをつけますが、ここで表現されていますのは、就職をするときの瞬間、あるいは就職を続けていくときの割合がどうかと議論されているわけですから、その中に案内としてリワークだけでないと思います。その方のことを思えば、何か手立てを打たないといけないカテゴリーがあるので、少なくとも少しご意見を聞かせていただいて、リワークというのが、表現としてどこにも表現されていないというのは、何か物足りないと感じましたので、最後にお話しさせていただきました。

　以上です。

○部会長　はい、ありがとうございます。何かありますか。この統計的な数値自体は計画を立てたときに決められた項目で、その日の達成状況を確認する形ですので、今後どのように定着支援を数値的に捉えていくかというあたりについては、継続して検討・議論を続けていくことが必要かということは、最初の前野さんのお話を聞いて思いました。今回の資料１－１のところでも、定着支援だけが未達成かつ右肩下がりになりつつあるというところもあるので、今後定着支援のところは、引き続き検討を続けていきたいと思っております。どうもありがとうございます。

　では、本日いただいたご意見を参考にして事務局で引き続き頑張っていただきたいと思います。では、ここで終了したいと思います。事務局にお返しいたします。

　それでは、以上で、本日の議事はすべて終了しましたので、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、長時間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・オブザーバーの皆様におかれましては、今後ともご支援・ご協力のほど、何卒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４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、誠にありがとうございました。

（終了）