

令和6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7年3月27日（木）

午後3時～

場所 大阪赤十字会館会議室 302

○事務局 定刻となりましたので、ただ今より、「令和6年度第2回大阪府障がい者自立支援協議会 就労支援部会」を開催いたします。

皆さま、本日は、年度末のお忙しいなかご出席いただき、誠にありがとうございます。

私は、事務局の大阪府福祉部障がい福祉室自立支援課と申します。議事に入るまでの間、司会進行いたしますので、よろしくお願いいたします。

開会に先立ちまして、自立支援課長よりごあいさつを申し上げます。

○事務局 皆さん、こんにちは。自立支援課長でございます。開会にあたりまして、一言ごあいさつをさせていただきます。

本日は、委員並びにオブザーバーの皆さま、年度末のご多用の時期に、このような対面の会議にご出席いただきまして、本当に感謝申し上げます。

また、日頃より、大阪府の障がい福祉行政、とりわけ、障がい者就労支援に関わる皆さまに、われわれの事業に格別のご理解とご協力をいただいていると考えております。本当にありがとうございます。

大阪府では、ご存じのとおり、福祉部、商工労働部、教育庁の3部局で連携し、障がい者の就労支援に取り組んでおります。本日は、それぞれの部局から、今年度と来年度の取組みについてご報告させていただきます。

とりわけ、令和7年10月から始まります、「就労選択支援事業」につきましては、制度の目的や意味を、関係機関に広く周知し、かつ、就労選択支援が地域で包括的に実施されるよう、今後、取組みを進めていきたいと考えております。

また、国においても、一般就労の実現と質の向上という面については、雇用と福祉の連携の強化が重要とされております。われわれとしまして、3部局の連携をはじめ、引き続き、様々な分野との連携強化に取り組んでまいりたいと考えております。

最後になりましたが、委員の皆さまにおかれましては、本日の議題について、それぞれの分野における専門的な見地から、忌憚（きたん）のないご意見を賜りますようお願いいたします。簡単ではございますが、開会のあいさつとさせていただきます。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

○事務局 さて、今回の部会から新たにご就任いただいている方が3名いらっしゃいますのでご紹介させていただきます。恐れ入りますが、一言、自己紹介をいただけたらと思います。

武庫川女子大学 心理・社会福祉学部 社会福祉学科 教授の與那嶺部会長でございます。

○部会長 武庫川女子大学の與那嶺と申します。大学では、障害者福祉とソーシャルワークを教えているのですが、就労支援というのは、特に私の専門分野というわけではございませんので、そういった意味では、知識やご経験が豊富な皆さま方のご意見を、恐縮ながら、まとめさせていただく、整理をするという役割を与えられているのかと思っております。

また、同時に、私自身も勉強させていただきながら、とはいえ、障害福祉を専門にしてい

ますので、何か気付く点等、意見させていただきながら、まとめ役をさせていただければいいかなと思っておりますので、ご協力のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

○事務局 続いて、大代ゼンテックス株式会社の金ヶ崎委員でございます。

○委員 皆さん、はじめまして。ご紹介にあずかりました、大代ゼンテックス株式会社の金ヶ崎と言います。どうぞよろしくお願いいたします。

弊社は、ビルメンテナンス業ということで、清掃、設備管理、警備業務というものを担っております。そのなかで、近くで言いますと、大阪府の本庁舎の清掃のお仕事をいただいております。そのなかで障がいのある方と共に働いております。また、就職困難な方も一緒に働いております。

そういうなかで培ってきたことを、この場で発表できればいいのかなと思って、頑張ってますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○事務局 続いて、社会福祉法人みつわ会の中木委員でございます。

○委員 皆さん、こんにちは。社会福祉法人みつわ会の中木と言います。みつわ会は、寝屋川市にございまして、精神の障がいのある方たちの地域生活をサポートしている団体です。

元々は1980年代に、家族の方たちが、お子さんたちの働く場所、集える場所、地域で暮らしていく場所を立ち上げたというのが、うちのルーツになっております。

なので、元々作業所が、日中集まって、どう仕事をつくって働いていくかということをやってきました。

で、私、今、「じょぶちゃれ」という就労移行支援事業所で、今年の10月で16年目になるのですが、メンバーの支援を通して、いろいろと就労支援を学んできたことがございますので、今回、お声掛けいただいて、就労支援に関わる者として見えている課題とか、今の現状をお話できればなということで参加させていただきます。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す。ほかの委員・オブザーバーの皆さまのご紹介につきましては、時間の都合上、お手元に配布しております名簿によりご紹介に代えさせていただきますのでご了承願います。

本日は、委員8名の出席ですので、部会委員9名の過半数に達しており、就労支援部会運営要綱第5条第2項の規定により、会議が有効に成立していることをご報告いたします。

次に、配付資料の確認をいたします。

資料1「就労移行等連携調整事業について」、

資料2-1～2-3をまとめてホチキス止めしていますが、

資料2-1「障がい者の就労支援に関する主な取組み（福祉部）」、

資料2-2「障がい者雇用の促進について（商工労働部）」、

資料2-3「府立支援学校における就労支援の充実について（教育庁）」、

資料3「工賃向上計画の推進に関する専門委員会」、

資料3の参考資料として、大阪府工賃向上計画の概要等、

資料4「第6次大阪府障がい者計画の策定スケジュール等について」、資料は以上です。不足等がございましたら、挙手にてお知らせ願います。

ないようですので進めさせていただきます。

本部会は、大阪府会議の公開に関する指針、および、大阪府障害者自立支援協議会運営要綱第5条の規定に基づき、配付資料及び議事録を、大阪府のホームページにて公開いたします。

議事録につきましては、発言者のお名前を伏せたうえで公開しますので、ご了承願います。

本日の議事に入る前に、部会長には、就労支援部会運営要綱第4条第2項の規定に基づき、職務代理者を指名いただき、以降の議事進行をお願いしたいと思います。

それでは、部会長、よろしくお願いします。

○部会長 それでは、まずはじめに、職務代理者についてなのですが、こちらのほうを姜委員にお願いしたいと思います、よろしいでしょうか。

○委員 はい。わかりました。お引き受けします。よろしくお願いします。

○部会長 ありがとうございます。それでは、姜委員に職務代理者として役割を担っていただくということで進めさせていただきたいと思います。

それでは、早速、お手元の次第に沿って議事を進めたいと思います。

本日の議題は、「(1) 就労移行等連携調整事業の取組みについて(令和6年度・令和7年度)」、「(2) 次年度以降の取組みについて(福祉部、商工労働部、教育庁)」、「(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」、私が所属していたところですが、そちらのほうの話です。そして、「(4) 第6次大阪府障がい者計画の策定スケジュール等について」の四つになっております。

本日の部会の進め方については、各議題の四つについては、事務局から説明をいただいた後、各委員からご意見やご質問等を伺えればと思っておりますが、そのような進め方で、委員の皆さま、よろしいでしょうか。はい。

では、了解を得られたということで、そのような形で進めていきたいと思います。ありがとうございます。

それでは、早速、「議題 (1) 就労移行等連携調整事業の取組みについて(令和6年度・令和7年度)」ということで、事務局から説明をお願いします。

○事務局 自立支援課です。座って説明させていただきます。失礼します。

それでは、資料1の1ページ目の「就労移行等連携調整事業について」の令和6年度事業についてご報告させていただきます。

令和6年度は、実務経験のある支援者の方に対し、さらなる支援力の向上を図るという目的で、研修を3回行いました。大阪市内、南のほうの堺市、北のほうの豊中市ということで、府内全域に広がるようにという形で行っています。

内容としては、「就労選択支援の最新情報」ということで、来年度から始まる就労選択支援について、厚生労働省の専門官の方から講義をしていただき、またモデル事業に参画いた

いただいた滋賀県から、「地域連携・一般就労へのアセスメントについて」ということで講義をしていただきました。

そのほか、グループワーク等も行っており、支援員の方に、就労選択支援を通して、自身の事業所の支援力の向上や、地域連携をどのように行っていくかというところを、皆さんに討論いただきました。

また、参加いただいた方にアンケートをさせていただき、次のようなご意見をいただいています。

ボツの三つ目では、「就労系サービスを担う者として、改めて就労系各サービスの内容、対象者といったところを見直し、来たるべき就労選択支援事業に向けて、地域が面として機能し、本人により良い選択がなされるよう、準備を進めていきたい」とか、

最後のボツでは、「就労支援や定着支援の取り組みについて、他事業所の事例が聞けて参考になった」など、ご意見をいただき、次年度の就労選択支援に向けて、皆さんに意識をしていただけたり、ご自身のスキルの向上に役立てていただけたかというところです。

1 ページ目とはご報告になりますが、1 枚めくっていただき、「就労移行等連携調整事業の令和7年度事業について」というところです。

「福祉施設からの一般就労への移行及び就労定着の促進のため、就労選択支援の効果的な実施をめざす」というところで、第1回の部会でも、皆さんにご議論いただき、就労選択支援に向けて、大阪府としてどのように取り組んでいくかというなかで、モデル事業を行っていけばどうか、地域の課題などを挙げていけばどうかというご意見をいただきましたので、それに沿って組み立てた令和7年度事業の内容を記載しています。

まず、就労選択支援の課題として、就労選択支援の関係機関が、就労選択支援の目的や意味を十分理解する必要がある。まだ始まっていないところもあり、どのように行っていくかなければならないかということをおわかっていただく必要があるということも含めています。

また、地域の実情にに応じて、持続可能性のある、より有機的な多機関連携体制の在り方を検討し、構築していく必要がある、このようなところが課題として挙げられます。

実施内容について、研修を含めた三つの内容を記載しています。

一つ目が「就労選択支援の理解を深めるための研修」、二つ目が「就労選択支援のモデル実施」、三つ目が「モデル実施の報告会」ということで計画しています。

一つ目の研修に関しては、講義の動画を撮影し、その後、動画を配信して、さらに広げていきたいというところです。

対象の方は、関係機関すべてということで記載していますが、就労選択支援に関わってくる、市町村、計画相談支援事業所、障害福祉サービス事業所、障害者就業・生活支援センター、支援学校等、関係機関となる皆さんに広くご参加いただき、また、動画も配信しますので、参加いただけない方に見ただけたらというところになっています。

二つ目の就労選択支援のモデル実施ですが、府内の都市部と地方において、就労選択支援を試行的に実施するという事を考えています。

都市部では都市部の課題であったり、府内でも地方というか、都会でないところは、都会でないところの課題というのがあるので、それぞれ地域に応じた課題を挙げるということで、2箇所か3箇所ぐらいでできたらと考えています。

三つ目のモデル実施の報告会ですが、せっかくモデル事業を実施したので報告させていただき、報告書のなかでの課題とか効果を、皆さんに共有させていただきたいと考えています。

下のほうに実施スケジュールをそれぞれ記載しています。

3ページ目は、参考ということで国の資料になりますが、「就労移行等連携調整事業について」ということで、就労選択支援の実施の方法や対象者を記載しています。簡単に内容を読ませていただきます。

対象者としては、就労移行支援又は就労継続支援を利用する意向を有する者及び現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している者となります。

支給決定期間は原則1か月です。

基本プロセスとしては、短期間の生産活動を通じて、就労に関する適正・知識及び能力の評価及び就労に関する意向等を整理・アセスメントを実施します。

アセスメントの結果の作成にあたっては、利用者及び関係機関の担当者等を招集して、多機関連携会議を開催し、利用者の就労に関する意向確認を行うとともに、担当者等に意見を求める。

アセスメントの結果を踏まえ、必要に応じて関係機関と連絡調整を行う。

その後、協議会の参加等により、地域の就労支援に係る社会資源や雇用事例等に関する情報収集、利用者への進路選択に資する情報提供を行っていくとなっています。

このように、本人に合った就労先や働き方について、よりよい選択ができるよう進めていくような手法が創設されるということになっています。

まだ新しい事業ということなので、大阪府としても、モデル的には実施させていただきませんが、そのなかで、「こういうところを注意したほうがいいのではないか」とか、「実施するにあたり、こういう課題を見いだせるような視点を持ったほうがいいのではないか」というところも踏まえて、皆さまのご意見をいただければと思っていますので、どうぞよろしくお願いいたします。説明は以上になります。

○部会長 それでは、事務局からの説明を踏まえて、委員の皆さまから、ご質問やご意見などがありましたら、挙手をお願いしたいと思うのですが、いかがでしょうか。

○委員 いいですか。

○部会長 はい。委員、お願いします。

○委員 大阪障害者職業センターです。ご説明ありがとうございます。本当に新しい取り組みで、私もまだ理解できていないところが非常に多いのですが、

一応今のご説明で、令和7年度にモデル事業ということで話がありまして、実際、就労選択支援が10月から開始ということになると思うのですが、上期でモデル事業に取り組ん

で課題の整理ということで、実際に10月からの運用状況というのでしょうか、こういった規模で指定される機関があって、どのように動いていくのかというのが、ちょっと私からわからないところがあるものですから、府として、どのような感じでモデル事業をやるなかでスタートというのを考えられているかをお教えいただければと思います。

○部会長　お願いします。

○事務局　そうですね。こちらで聞いているところでは、まだまだ事業所さんのほうから、進んで10月から始めますというところが、すごく挙がってきているような状況ではなさそうだと聞いておりまして、まだ事業所さんのほうも、どういう形で進めていくかというところは様子見なのかというところは、確証ではないのですが、ぽつぽつと聞いているところではあります。

ですので、大阪府で、モデル事業や研修をすることで、より効果的に広げていけたらということは考えています。

○部会長　委員、いかがでしょうか。

○委員　わかりました。では、10月からすぐに指定を受けてスタートするというような動きには、まだ今のところはなりにくいという理解でよろしいですか。

○事務局　そうですね。数箇所が手を挙げるというところではあるのですが、次々にやっていく、一斉に始まるというような勢いというイメージではない感じです。

○委員　わかりました。ありがとうございます。

○部会長　ありがとうございます。先ほどお話しがありましたが、様子見というようなところもあるのかもしれないしということで、その事業について、地域の現場の声というか、計画相談との兼ね合い等もあると思うのですが、そこら辺で、情報提供も含めてなのですが、委員の皆さまから、ご意見等々があればと思うのですが。

○委員　いいですか。

○部会長　はい。委員、お願いします。

○委員　同じく就労選択支援事業についてなのですが、先ほど言っていた、「何社か手を挙げようかなという事業所さんはあるよ」ということなのですが、実施主体として、過去3年以内に3人以上の利用者が就職しているという条件があるのですが、大阪府内にこの条件を満たす事業者さんというのは、いくつぐらいあるのだろうか。というのが一つ目です。

もう一つは、令和7年10月以降、選択支援事業をどういうふうに進めるかという点で、対象者が、なぜB型事業所の利用申請前を原則としているのか。という違和感があります。

表向きは、本人さんの希望に添った就労の実現のために、その方の就労する力を判定しますよということになっているのですが、語弊があったら悪いですが、「B型事業所に行ってもほしくない」というようなメッセージもあるのではないかなという気がしています。

本人さんの希望に沿うということで、ポンチ絵にも、「本人と共同して作成したアセスメント」と書いています。ただ、僕にはよくわからない表現だなと思っています。本人さんの

利用したいという希望をどこまで叶えてあげられる仕組みになるのか懸念があります。

また、おっしゃっているように、B型事業所ではなくて、「次のステップに進んだほうがいいよね」、もしくは、「抱え込みになっているんじゃないかな」というケースや懸念があるようでしたら、例えば、B型事業所の利用開始の段階だけではなくて、B型事業所を利用して3年、4年とかが経ったときに、もう一回就労アセスメント、就労選択をしてみようかというような仕組みを独自に考えられないだろうかと思います。

国制度ですが、そのあたりは、府独自の制度運用を考えておられるようでしたら、ちょっと教えていただけませんか。

○部会長 事務局のほうから、よろしいでしょうか。

○事務局 そうですね。確かに、おっしゃっていただいたように、「なぜB型事業所に」というところなのですが、本人さんの就労というところでは、A型事業所だと一応雇用にはなってくる。

で、B型事業所に行った以降、国のなかで、B型事業所に定着してしまう、おっしゃっていただいたように、B型事業所で定着してしまっているというところが、たぶん始まりかと思います。

そこで、始まる前にというのは、賛否あるかとは思いますが、一回行ってしまうと、皆さん、そこで落ち着いてしまわれる事例が散見されるので、その以前に、もう少しきちんとアセスメントという、就労に対して、多機関連携も含めて、本人も含めて、いろいろな意見を聞いて、本当にB型事業所がいいかというところをやっていかうというところから始まったのかと。

ただ、3年、4年経ってからという、一般人でも働いたことがなくて、新しい企業に行って、3年、4年で辞めようかとか、そういうところもあるので、確かに、3年、4年後、どのように使っていけるかというところも重要かとは考えています。

なので、始まってから、就労選択支援事業について、就労移行等連携調整事業という大阪府の事業として、どのように進めていけばいいかということで、また来年度以降、モデル事業を踏まえて、ご意見等をいただけたらと思います。

あと、過去3年以内に就職者を出している大阪府内の事業所がどれぐらいかというのは、今すぐには出ないので、また調べてご報告させていただきます。

○部会長 そうですね。その条件を満たすところがどれぐらいで、見込みはどんな感じなのかみたいなのは、大阪府として持っているのかなとったりするのですが、お持ちになったほうがいいのかなということをお願いします。

○事務局 すみません。

○部会長 はい。ありましたか。

○事務局 すみません。令和7年3月1日時点で533事業所です。

○委員 ちなみに、今、何事業所があって533事業所なのでしょう。

○事務局 全部で2,000事業所ぐらいのなかで、過去3年で条件を満たしているのが533

事業所。

○委員 わかりました。ありがとうございます。

○部会長 それが全部するわけではなくて、そのなかでということになってくるわけですね。はい。委員、いかがでしょうか、今の。

○委員 本当にB型事業所の利用開始の就労選択に固定化してしまわないように、アセスメントを、選択事業を、やってもらえればと思います。

障がい者云々だけではなくて、働き始めて、3年ぐらい経ったら、「これで合っているのかな、どうしようかな」と迷うのは、障がい者だけの話ではないので、そういう形の選択をバックアップしていくような仕組みになればいいなと思いますので、お願いします。

○部会長 ありがとうございます。それでは、ほかの委員の皆さまから、何かご意見は。はい。どうぞ。委員、お願いします。

○委員 大阪府社会福祉協議会でございます。就労移行等連携調整事業という、新しい仕組みが始まるということで、やはり普及というか、いろいろ知ってもらおうというのがまず大事なかなと思います。

私ども大阪府社会福祉協議会では、障がいの施設も含め 1,500 を超える会員施設がございまして、特にセルフ部会という、就労関係のサポートをする事業所が多くあって、100 を超える会員施設がございまして、授産事業振興センターもございまして。

で、先ほどの研修とかモデル事業の動画配信等々があるというご案内だったのですが、そういうものについて、直接事業所や関係機関にご案内をされているということなのですから。

もし、差し支えなければ、こういったもの、例えば、動画の配信とかの機会の情報を、私どもや、中間的な支援機関に提供いただければ、またその会員等々に案内をすることで、重層的に案内が広がるかなと思うので、また情報などをいただけたら、こちら情報提供に努めたいと思いますし、会合等での周知も有効かなと思いますので、ぜひよろしくお願いしたいと思います。

○事務局 ありがとうございます。ぜひお願いいたします。

○部会長 直接事業所というだけではなくて、いろいろな中間期間を通した形の情報提供をお願いしたいというお話だったかと思います。はい。

ほかに、委員の皆さま。はい。委員、お願いします。

○委員 うちが就労移行支援事業所で、「なぜB型事業所に」というところですけど。

平成27年ぐらいからだったか、「就労アセスメント」と言って、就労経験のない方が、B型事業所の利用を希望する前に、就労移行支援事業所でアセスメントを受けなければいけないのです、支給決定を受けて。

で、うちは定員が20名の事業所なので少ないのですが、平成27年から、たぶん40名ぐらいの方の就労アセスメントをしてきました。

で、どんな方たちかという、やはり若い人たちが多いです。支援学校から依頼されてく

る、生徒さんの進路を考えるとという目的で来られるアセスメントもあるのですが、例えば、長年引きこもっておられるとか、発症して社会との接点が途切れていてブランクがあるとか、そういう方が、次にどのように働くことを考えたらいいのだろうと思っている方が非常に多いです。

で、まだまだニーズはたくさんあって、おそらく就ボツさんには、そういう相談がたくさんいっていると思うのですが、具体的に動きだそうという方が来られます、紹介を受けたり、ご本人から。

というところが、今、前提にありまして、就労選択支援事業が始まると、それが統合されるというか、就労選択支援事業でこれが実施されるということになるのですよね。なので、そういう人たちのニーズにどう応えていくかというところは、事業所としても思います。

で、これ、連携調整事業の研修で、滋賀県の、あすこみっとさんとかは、モデル事業を受けて実施されていてお話しをされていたのですけれど。「地域で連携して取り組むんだ」ということを、すごく志を持っておられておっしゃっていて。

なので、これは、一事業所で何とかできるというよりも、相談支援事業所もそうですし、アセスメントをした後に、ご本人の働く希望と一緒にどう考えていけるかということで、地域のB型事業所であったりとか、いろいろな機関と連携調整をしないといけない力が求められるのですね。

で、報酬単価的にも、この金額では単体で一人は全然雇えないので、就労移行支援事業と就労定着支援事業の多機能をやっているなかで、さらに入り口のところのサポートを検討しないといけないということで、事業所が様子見になっているというのは、そういう背景があるかと思って、うちも同様です。

ただ、「法人としても考えていかないとね」ということを、今は言っているぐらいなので、「さて、10月、どうしていけるか」というのが正直なところなのですけれども。今、考えているところをお伝えしました。

○部会長　そういう意味で、就労支援と言っても、地域の連携等とも、包括的な生活支援にもつながるような、そういった視点が必要になってくる、どこまでそれができるのかということも読めないなかで、少し事業所としてもまだ考えているというところがあるのかなというようなお話しだったかと思います。

これに関しては、ご意見としてお伺いする形でよろしいですね。そんな点も踏まえて、モデル事業等も薦めていただければと思います。はい。

ほかに、委員の皆さまから、はい。委員、お願いします。

○委員　二つあります。一つは、不安材料が一つです。

私どもの事業所の上に、就労移行支援事業所があるのですが、この間、そこの方から、「選択やります」と聞かれて、思わず、「えっ、大丈夫ですか」と思いながら、「そうですか」と答えたのですけれど。

というのは何かということ、3年で3ケースですよ、就労実績値が。実際、これまでいろ

いろなところを見てきたときに、3年で3ケースという、就労移行の事業所としての質、あまり問いたくはないのですが、とても不安な思いがするのですね。

就労移行のほうでは、かなり実績を積まれているところと、ぎりぎり3年であるという、そこでの落差がすごい生じてくるのではないのかなという不安があります。

それと、就労移行の出発時は報酬単価が高くて、皆さん、結構、そっちへ事業開始をされたのですが、その後、報酬単価が多少下がってくるなかで事業としては伸び悩んでいく。

で、ここへ、また選択が入ってくる。たぶんそれとあわせて、選択とあわせて就労移行を運営していかないといけないのではという、事業運営上の事業主体としての判断が、ややもすれば選考していかれることの怖さというのも、僕自身はあります。

ですから、その辺も注目しながら、大阪府として、今後の進め方については、少し留意しておいていただきたいと思うことが一点です。

あとは、今現在、支援学校の卒業対象者の方が、B型事業所へ行くと希望された際に、就労移行の就労アセスメントを受けることになっているのですけれども。今回の就労選択を、僕としては、ぜひとも支援学校の卒業生の人たちが有効に使っていただける、つまり学校で安易に進路先を決めるような雰囲気ではなくて、やはり学校以外の方が、きちんと情報提供をして、その人の可能性を見つけて就労先を決められていくような形になってもらいたいと思っているので。

教育庁の支援学校の進路指導の部分と、この選択事業との、言ったら、予備的な、地域で試行事業を始めるということですから、支援学校とこの選択との試行事業も、どこかでしておいていただかないといけないかなと。

で、たぶん1か月間の支給決定の間に、就労アセスメントを受けていくわけですから、その辺の学校の進路指導とのすり合わせというのも、すごく大事になってくると思うのです。

学校は、学校でお忙しいスケジュールのなかで進路指導をされていくわけですから、そこをうまく、一挙には、支援学校の卒業生すべてが、この選択を利用することにはならないと思うのですが、大阪府としては、支援学校の所管が教育庁なので、そこら辺は、きちんとこの制度との間が一緒になったうまいやり方というのを、ぜひとも事前に模索しておいていただいて、できるだけ速やかに全支援学校が主体性を組めるように考えていただきたいなというのがあります。以上です。

○部会長 ありがとうございます。事業を担う事業所の質の問題であるとか、就労支援事業に与える影響みたいなところも含めた不安材料に関して、念頭に置きながら進めていただきたいというのが1点目だったかと思います。

2点目は、支援学校を卒業した後の、本当にご本人さんの意思決定になっているのかというか、そういった形での就労選択支援が行えるのかというようなところで、連携をしっかり取って体制を整えてほしいというご意見だったかと思いますが、事務局から、何かありますでしょうか。

○事務局 ご意見ありがとうございます。確かに3年で3事例というのは、法人に差がある

というところは、現場の状況とかも、私たちが見えていないところもあるので、そういうお話しを実際にお伺いして、せっかくの事業なので、本当に本人が希望されるようなところに就職ができて、皆さんが納得して、いいお仕事で、働きも見えるような形になっていけたらと思います。

なので、そこは、多機関連携というところが入っていますので、地域のどういう機関に入ってもらって、きちんと目を通してもらえるかも含めた視点というのを、いただいたご意見を念頭に進めさせていただきたいと思います。

あと、支援学校さんと教育庁のほうとの連携というところなのですが、今回も教育庁のほうもお越しになられていて、この事業についても十分勉強しながら、支援学校のほうへ、どのような形でお知らせさせていただくとか、そういうところも相談しながら進めさせていただけたらと思っていますので、よろしくお願いします。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 よろしいでしょうか。ほか、いかがでしょうか。第1回の部会でもいろいろ議論があったということをお聞きしておりますので。

それでは、もちろん就労選択支援制度上の制約はあるかと思いますが、しっかり目的を見失わない最大限の活用を大阪府でするように、また、示唆的な活用に取り組めるように進めていただければと思います。よろしくお願いします。

では、ご意見等はよろしいでしょうか。はい。ありがとうございました。

それでは、ご意見がないようでしたら、「議題（2）次年度以降の取組みについて（福祉部、商工労働部、教育庁）」について、事務局から説明をお願いいたします。

○事務局 自立支援課です。まず、資料2-1「障がい者の就労支援に関する主な取組み（福祉部）」の1ページ目のご説明をさせていただきます。

こちらは、令和7年度に向けた実施事業を掲載しているものになります。

第5次大阪府障がい者計画の最重点施策として、「障がい者が嫌な思いをせずに希望するところで働くことができるような環境づくりや就労支援を行うとともに、就労後の職場定着や生活の安定に向けた取組みを強化する」ということで、「めざすべき姿」のなかで、「（1）実際に多くの障がい者が働いている」、「（2）いろいろな場で障がい者が仕事をできる」、「（3）障がい者が長く働き続けることができる」ということで、それぞれで設けた事業を記載しています。

令和6年度から令和7年度に向けて大きく変わっているところは特にありませんが、事業のなかで、令和7年度に予算化して事業を行うものについては、括弧書きで予算を記載しています。

予算の記載がないものについては、予算なしで実施しているものを記載しています。

今年度、予算について大きく変わったところはないのですが、物価高騰の関係もあり、多少増えているというところにはなっています。

今回、先ほど議論をいただいた、就労移行等連携調整事業では、「めざすべき姿」という

ところで、今年度は 282 万円を予算化しているなかで行っていこうというところになっています。

簡単ですが、福祉部からの説明は以上になります。

○事務局 続きまして、商工労働部就業促進課と申します。よろしくお願いします。

では、資料 2-2 をご覧ください。私ども就業促進課においては、企業への障がい者雇用の取組みの促進を図るという観点からさせていただいています。

まず、障がい者雇用の現状になります。大阪府内の民間事業主における障がい者数については、厚生労働省の発表で令和 6 年 6 月 1 日現在、昨年度より増加しており 6 万 2,038 人と、過去最高を更新して、21 年連続で増加しています。

実雇用率についても、全国平均の 2.41% を上回り、大阪府は過去最高の 2.44% となっています。

ただ、令和 6 年 4 月から法定雇用率が 2.5% に上がりましたので、まだそこまでは及んでいないという結果です。

実雇用率については、全国の順位で見ると 31 番目となっています。

次に、二つ目の丸になります。規模別で見ると、40 人以上 100 人未満の中小事業主において、実雇用率が 1.97%、また、法定雇用率を達成している企業の割合については 39.5% となっており、全国平均 44.3% と比較しても、なかなか全国まで追いついていない状況です。

特に法定雇用率達成企業の割合が低いということを踏まえ、中小企業への意識啓発、また、個々の事業主に寄り添った支援、それぞれの状況に応じた支援が必要な状況にあると考えています。

障がい種別で見ると、最も伸びているのが精神障がいの方です。令和 6 年 6 月 1 日現在で雇われている方は 1 万 3,728.5 人となっており、雇用率制度の算定の対象となる前の平成 29 年度と比べ、人数は 3.6 倍と大幅に精神障がいの方が増えているという状況です。

ただ、精神障がいの方は、精神障がいの特性で、やはり波があり、なかなか体調管理が難しいというところがありますので、職場定着が課題になっています。

引き続き、事業主、特に中小事業主の方に、それらの特性をきちんとご理解いただいて、配慮して雇用していただけるように、職場環境の整備等も促進していくということを支援していきたいと考えています。

次に、2 番の商工労働部における取組み、左下の四角のところをご覧ください。

まず、商工労働部においては、「ハートフル条例」を制定し、大阪府と契約等の関係にある事業主に対して、「法定雇用率が未達成であれば障がい者雇入れ計画をつくってください」ということで、義務規定として、事業主の方に、計画を作成していただき、原則 2 年間障がい者雇用に取り組んでいただくということで、大阪府としても支援をさせていただいています。

また、努力義務にはなるのですが法定雇用率未達成で、「特定中小事業主」と名を打ちま

して、府内で 100 人以下の事業主で、府内にのみ事業所がある企業を対象に、そちらの企業を支援をするということで、こちらから働き掛けをして、企業さんから、やりたいということで計画を出していただいて、共に寄り添いながら支援をするというような伴走型の支援をしています。

また、障がい者雇用促進センターにおいては、専門家による相談、セミナーや見学会の実施、実習の受入のコーディネートなどをしており、特に今年度と来年度については、特定業種に対する障がい者雇用のセミナーを開催したいと考えています。

障がい者雇用の雇用率の制度のなかに、除外率と言いまして、例えば、医療業や一部の教育機関では、障がい者の方の雇用が難しいと言われている業種があります。そのような業種においては、厚生労働省の制度のなかで、例えば、労働者が 1,000 人いて、法定雇用率が 2.5%であれば 25 人は雇わないといけないことになるのですが、除外率が 10%あれば、従業員 1,000 人に対して 10%の 100 人を除いた 900 人をベースとして、2.5%の障がい者雇用率を掛けるということで、法定雇用障がい者数が 22 人になるという、そういう除外率という設定がされています。

その除外率が令和 7 年 4 月から一律に 10%引き下げられるということで、各業種において、障がい者雇用をさらに促進する必要があるという状況が生じています。

大阪府としては、それら業種のなかで、医療業、教育機関、福祉事業などを対象として、それらの特定業種に対するセミナーを行いたいと考えています。

次に、右側の四角をご覧ください。また、先ほどお伝えしたように、精神障がいの方が非常に増えているという状況がありますので、大阪府としては、中小事業主を中心に、精神障がいの特性を学んで、また、精神障がいの方を雇用している企業に体験の研修をする、そこで障がい者の方と一緒に働くという経験ができるような機会を設けるということをするアドバンス研修をしています。

また、職場体験の受入を促進するということで、精神障がいの方を職場体験として受け入れることで、自社で受け入れた場合に、どんな課題があるのか、こういうことをしないといけないなということを気付くことができ、職場環境の整備が進むだろうというマッチング会も開催しています。

また、来年度は、多様な働き方に関する事例集の作成を考えています。

働く意欲があっても、なかなか通勤に困難性があって働けない方や、テレワークなら働けるというような事例があると思います。

また、精神障がいの方など、長時間の勤務、週 40 時間の勤務は難しいけれど、週 20 時間であれば働けるとか、もっと短くて週 15 時間なら働けるとか、そのような事例を集めて、府内の企業の参考となるような、そういう事例集をつくりたいと考えています。

すみません。少し長くなりましたが、以上です。

○事務局 失礼いたします。教育庁支援教育課より、支援学校における就労支援の充実についてご説明いたします。資料 2-3 をご覧ください。

資料の左上、第1回就労支援部会でもご説明した内容と重複しますが、令和5年度の府立知的障がい支援学校高等部の卒業生の就職率については27.4%、就職希望率は28.3%となっています。

なお、就職希望者の就職率は96.8%となっています。

お示しのとおり、就職を希望する生徒は、全体の3割弱となっている一方で、就労を希望している生徒の就職率は95%を超えており、非常に高い割合となっています。

就職希望の生徒が3割弱という背景については、今年度、保護者から一部アンケートを採っており、その結果などから、生徒や保護者が就労に対してイメージが湧きにくいことも、一つの要因となっているのかと考えているところです。

そのため、就労について考え始める時期について、これまでは高等部を中心にしていたところなのですが、より早期から就労に対する情報提供を行うほか、学校において、キャリア教育、職業教育というものを学校全体で充実させる必要があると考えています。

そのための施策として、今年度より就労支援アドバイザー派遣事業を開始しています。本事業は、障がい者雇用や育成を担当されている企業の職員の方、また、就労支援に造詣の深い方を、就労支援アドバイザーとして任命し、府立支援学校全校へ派遣した事業になっています。

各校では、派遣されたアドバイザーと、各学校の実態や就労支援の課題の共有等を行い、現在の学校の取り組みの充実や、学校での課題の改善等をアドバイスいただき、改善に向けた取り組みを進めているところです。

具体的な事例としては、生徒向けに各企業さまからの出前授業を行っていただいたり、先生方への研修会とか、保護者向けの進路学習会などを実施しています。

講演を聞いた生徒や保護者の反応ですが、卒業後の就労に向けて、例えば、就労するうえでは、学校までの自主通学が必要だという意識を持って、自主通学の練習を始めたりとか、これまであまり実習等を考えていなかった人たちが、アドバイザーで来ていただいた企業で実習を希望したり、またそれが実現するといったことがあります。

また、学校のほうでも、高等部以外の先生方が、卒業後の状況を学校全体として知る機会になったり、小学部や中学部の先生方にとっても、児童生徒の卒業後のイメージを持ったりとか、子どもたちの就労意欲の醸成とか、教員の就労支援の専門性の向上につながっているところです。

あと、もう一点として、これは、これまでも行っていた事業になりますが、中学部生徒及び保護者を対象とした職場体験実習です。

令和元年度から始まっており、株式会社 D&I さまとの連携のもとで実習を続けているものです。

今年度は、飲食、事務、清掃という職種の20社の企業さまにご協力いただいて、合計22校105名の中学部の生徒を受け入れていただき実施することができています。

このアンケートのほうで、実習参加前の生徒や保護者の働くイメージとしては、8割以上

の生徒たちが、「難しそう、仕事は大変そうだな」という、不安要素が高いイメージを持っていたのですけれども。

参加後については、逆に、8割以上の生徒たちが、「大変そうだけれども、楽しかった」とか、「難しいと思ったけれど、やりがいがあった」という回答をしていただいていた、働くことのイメージが良い方向に変わっているというのが伺えました。

また、保護者の感想でも、「実際の雇用の現場を見ることができて、子どもたちの将来についての不安が和らいだ」とか、「自分たちの子どもは就労は難しいのではないかと考えていたのだけれども、今後の成長次第では十分就労できる可能性があるというふうに考えられるようになった」とか、将来の就労についてのイメージを持っていただく一助になったと思っています。

引き続き令和7年度についても、就労支援アドバイザー派遣事業、および、中学部生徒及び保護者を対象とした体験実習を含め、今後も、生徒の卒業後の社会的自立に向けた就労支援の充実に取り組んでまいります。

以上、令和6年度の取組み等についてご説明いたしました。支援教育課からは以上です。
○部会長 三つの部局、事務局からの説明を踏まえて、委員の皆さまから、ご質問やご意見等はございませんでしょうか。いかがでしょうか。

○委員 よろしいでしょうか。

○部会長 はい。委員、よろしくお願いします。

○委員 二つあります。一つは、先ほどの雇用の新規事業として行われる事例集について、少し意見を言わせていただきます。

例として出ているのは、労働時間、あるいは労働日についてのことがあったのですが、たぶん障害者差別解消法のなかでの合理的配慮と、職場の環境調整とかも、このなかには入ってくるのではないのかなと、僕は勝手に思うのですけれども。

障害者差別解消法のなかで言われている就労についての合理的配慮、そういったことは想定されてつくられる予定であるのかどうかの確認をさせていただきたいのと。

二つ目は、教育庁さんのほうで、職場体験のなかで、当然の経験として、「仕事は大変だけれど、楽しかった」と、本当に正直なところだと思うのですけれど。仕事というものをどう捉えるかという、親御さんも含めて。最近の親御さんが、どう考えておられるか、僕は、あまりつまびらかにしていないのですけれど。

僕らの時代は、親が、僕らのお尻をたたいて、「頑張らないと追いつけないじゃないか」みたいなことをしつけられた記憶があるのですが、今の親御さんは、「いやいや。そこまで無理をしないでいいよ」というパターンではないかなと思うのですね。

でも、「無理をしないでいいよ」が、仕事で全部通用するのかというと、なかなかそうはいきませんよね、皆さんもそうでしょうけれど。

僕らが、最近、若い人を雇い入れたときに、すごい痛感するのは、「もう一步踏み出してくればいけるのに、いけたのに。現にいけたじゃないか」と、そういう経験を、雇い主と

して職場でさせられているので、そういった仕事のなかの、何て言うんですか、一苦労して、ちょっとだけでも一苦労して得られる成果の体験というのを、親御さんにもきちんと伝えて、親御さんにどれだけそれを感じてもらえるかということが、やはり意識を変えていくことになるのではないかなと思うので。

先ほどの報告のなかで、8割近くが就労が難しい、「本当に8割なんですかね」というのが、正直、僕の思うところなのですが、そこら辺で、可能性というのを、より広げてもらえるような、仕事に対する、何て言うのでしょうか、「仕事ってそういうもんでしょ」という前提で、進路指導が行われるような形にしていきたいなとちょっと思いました。以上です。
○部会長 ありがとうございます。一つ目は、障がい者雇用の促進のところの事例集ですね。直接的には雇用促進法のなかの差別に関する合理的配慮とか、環境調整みたいなものも含まれたようなものになっているのかどうかというのと。

2点目は、教育のほうでいうと、仕事を親御さんはどう捉えているのか。大変なことも含めた仕事というものの伝達というか、そういったものも必要ではないかということを含めたご意見だったかと思いますが、事務局からお願いいたします。

○事務局 ご意見ありがとうございます。委員がおっしゃられたとおりだと思っています。障がい者の方が働くには、やはり合理的配慮がないと働けないと思っています。特に精神障がい者の方が増えているなかで、長時間働くというのはしんどいと思います。

やはり労働環境を整備するときに、途中で休憩ができるのか。で、それは、勤務時間から見ても、通常であれば、「それは駄目だよ」みたいな会社も、今もやはり多いと思います。

そうではなくて、まずは、勤務時間の制度をきちんと整える、そういうことも配慮としてやっていただく必要があると思っています。

また、通院など、途中で抜けたりとか、あるいは体調の波に合わせた働き方ができるとか、例えば、「今日は体調がいいけど、明日はちょっとしんどそうだから、今日はちょっと長めに働くわ」とか、いろいろな合理的配慮の仕方があると思います。

まさに、それが好事例だと思っていますので、今、委員のおっしゃったとおり、なるべく幅広い事例を集めて、参考になるものをつくりたいと思います。ご意見ありがとうございます。

○委員 お願いします。

○事務局 支援教育課でございます。本当にご意見のとおり、お話しも同じ部分が、世代の部分ではあるのですが。

いわゆる世の中に合理的配慮というものがあって、働く場所だけではなく、学ぶ場所としても、障がいのある方は支援学校で、障がいがない方は地域でという、だいぶ昔の時代から、今は合理的配慮のもとに、地域の学校でも学べる、支援学校でも学べる、様々な学びを選択できる現状になってきているのかと思っています。

そのなかで、障がいのある子たちというのは、おっしゃられるように、すごいしんどいことを乗り越えたときの楽しさ、身に付ける喜びというものも、当然、子どもたちに味あわせ

る必要はすごくあるのかという部分もあるのですが、まず、そこに行くためのレディネスの部分として、「自分たちはやればこういうことができるんだな」とか、そういう成功体験的なものをより多く積み重ねたところで、しんどいところへのチャレンジというものが一定あるのかとも思うところです。

でも、おっしゃられたように、そのためには、やはりそれだけのたくさんのチャンス、いろいろな乗り越えをチャレンジするような機会を多く持つことが、何より大事かとも考えています。

現在、22校の参加となっているのですが、教育庁としては、この参加校をより広げ、参加人数をより広げて、こういったチャンスに取り組む機会をより持ってもらおうという機会を増やしていきたいと考えていますので、引き続き取り組んでまいります。

○部会長 委員、よろしいでしょうか。

○委員 いいです。ありがとうございました。

○部会長 苦労して得られる仕事の意味、僕も大学で学生に教えているので、きちんと伝えられているのかなみたいな、障がいがある・なしに関わらず、若い世代というものに対して、そういったものをわれわれは伝えられているのかというのは、障がいのある・なしは関係なく、大切なテーマだなと思ったりします。はい。

ほかに、委員の皆さまから、ご意見やご質問等はございませんでしょうか。

○委員 いいですか。

○部会長 はい。委員、お願いします。

○委員 すみません。これは、毎回言っていると思うのですが、何で支援学校の子だけ、こんなに就職を希望しろと言われるのかなと。

参考までに、高校卒業の方の進路を見ますと、全国で大学に行くのは6割、専門学校には15%、卒業後就職するのは14%です。ということは、2倍も障がい者の方は仕事に行こうと思って頑張っている。

だけど、やはり就職希望を上げよう、上げようと、「そんな尻をたたかなあかんのかな」という気持ちになります。就労支援部会なので、働いてもらえる社会をつくるというのは大事なことだとは思いますが、支援学校卒業生というのは18歳でしょ、卒業したときは。

18歳の段階で、福祉的就労、一般就労、もしくは、働くことではなく福祉制度を利用して生活を成り立たせるといった選択肢だけではなく、他の選択肢も用意できる社会になってほしいです。就職希望率を上げて、就職してもらうのは幸せの一つかもしれませんが、一般の大学生に対しても、キャリア観の育成が課題でもあるのに、何で障がい者だけ、もっと就職希望を上げて、キャリア教育をもう少し早い段階からやっていこうというのは、何か、大事なところが抜けているような気がします。もう一つの選択肢のようなものを真剣に考えないと、「ずうっと働くことを迫られて、かわいそうだ」と思いました。

これは、感想じみたことになるのですが、そこら辺も、この委員会のなかでもいいのですが、もう少し検討ができればという感想です。

○部会長 ありがとうございます。私も、この資料を見たときに、就職希望者の就職率が96.8%で、100%が就職というのは、これは、これでいいのだろうけれど。就職希望率が28%というのは、本当に希望していないと解釈していいのかなとは思っていたのですね。

そうではなくて、希望してもできないとか、希望する気持ちもおこらないとか、希望したいけれど、その情報がない、サポートがないとかと。そういう意味で、「希望していない」を、そのまま捉えていいのかな、希望していない内容は何なのかなみたいな、こういうのは突き詰めていかないといけないのではないかなと。「単に希望している人たちが100%でよかったねという話ではないよね」というようなことを思っていたのですけれど。

今の委員の意見を聞くと、それ以前に、就職自体が俎上ではなくて、大学とか、専門学校とか、あるいはほかの場所の選択というものも、全くこれらは見られないというか、そういったことも含めた本人の希望というか、意思決定みたいなところをちょっと掘り下げて考えていかないと、障がいのない人たちの生活、われわれでも、大学等々の選択肢があるにも関わらず、押し込めていくみたいなの、そんな支援になってはいけないのだなと、改めて勉強させていただきましたけれども。

いかがでしょうか。事務局のほうからということではなくて、委員の意見ということで。
○委員 はい。そうですね。

○部会長 はい。そういった示唆的なご意見をありがとうございます。ほかに、委員の皆さまから。はい。委員、よろしくお願いします。

○委員 今のお二人のお話を聞いていて、「就職＝社会」みたいな感じの、そういう社会に入っていくのではない、もう少し手前の部分の、何て言いますか、福祉サービスだけではないコミュニティみたいなものは必要だなみたいなことは、うちでもよく話したりするので、「本当にそうだな」と思います。

で、B型事業所の話でいうと、福祉サービスにはなるのですけれども。例えば、引きこもっていた人とか、ブランクがある人が、日中に通える場所を見つけて、働いて、みんなと活動していきながら、自分の障がいであったり特性みたいなことも向き合いながら、「でも、これができる」とか、「自分はこれが得意だな」みたいなことを知っていくことで、みんな、どんどん回復されていくのですね。

で、次のステップで、就労移行に来たりとかして就職を目指すという、そういう流れもあるので。

ま、工賃向上とか、今度、B型事業所に行ったら、工賃を上げるのが、もう数で全部縛られているようなところが制度上はどうしてもあるので仕方がないのですけれども。

就職以外の、手前の部分の自分の働き方とか生き方を考えるというようなところは、福祉事業も使いながら、そういう活動をしているなというのを、聞いていて思いました。

すみません、感想で話し出してしまったのですが、質問なのですけれど。資料2-2の大阪府内の民間事業主に雇用されている障がい者の数の6万 2,038 人という数字なのですが、これは、A型事業所で働いている方は含まれていないのですか。

それと、雇用代行ビジネスとかで、会社ではなくて、べつの場所で働くみたいな働き方がすごく増えていて、ハローワークに行ったら求人に行ったら、そんなんばかりと言ったら怒られますが、そんなんばかりなのですね。

で、先ほどの社会と出会うという、ハローワークに行ったら求人を探して、自分の希望する働き方を探すというのも、一つの選択の機会なので、求人がA型事業所とか、雇用代行のところばかりというのは、すごく違和感を感じながら、今、サポートしているというのがあるのですね。

なので、そのなかに、この数値が含まれているかどうかというのがちょっと気になったのと。

あと、お話を伺っていて、すごくいいなと思ったのは、資料2-2の人事担当者の方が作業体験をする研修会の開催であるとか、職場体験受入マッチング会みたいなことは、すごくいいなと思って伺っていました。

やはり働き方を考えるというのが一番わかりやすいのは、職場で実習をさせてもらうことなのですね。なので、実習することで、障がいのある当事者も、現場で自分がどういう働き方をするかということを学べるし、企業の方も、どういう雇用管理や配慮をすればいいのかということを考える機会になります。

で、支援者としても、合理的配慮が進むように、どのように調整すればいいかということを考える機会になるので、就労支援の質の向上にもつながるということで、すごくいいことだらけだなと思ったので、これは、ぜひ進めていただきたいなと思います。

あと、庁内実習もしていただいていたりと、社会適応訓練事業が大阪府はございますので、そういうのをもっと有効活動できるように、研修等はしていただいています、伝えていただけたらいいかなと思います。

○部会長 ありがとうございます。それでは、事務局のほうから。

○事務局 ご意見ありがとうございます。まず、初めにいただきました厚生労働省の調査の人数については、A型事業所も含めて考えることになっており、一律に週の労働時間が20時間以上の障がい者の数をカウントすることになっていますので、A型事業所もカウントされることになります。

あと、おっしゃっていただいた雇用ビジネス、代行ビジネスが、非常に広がってきているということについて、なかなか申し上げにくいところではあるのですが、私どもから見ても、今、企業で働いておられる方が、転職してA型事業所に行ったりとか、あるいは雇用代行のほうに行ったりとか、やはりそういうケースもあるということで、すごくそういう話を聞きます。

大阪府としては、やはり企業の方にきちんと理解をしてもらって、障がい者の方にきちんと合理的配慮をしたうえで、障がい者の方を雇っていただくという形にしたいということで、今後も取り組みを続けていきたいと思っています。

ただ、代行ビジネスなどについては、A型事業所も含めてになりますが、一定国の見解を

待ちたいと、どのような対応をするのかというのは注視していきたいと思っています。

大阪府としても、まずは、自分たちのできるところということで、企業への理解促進をや
っていきたいと考えています。すみません。中途半端な回答になり、申し訳ございません。
よろしくお願いします。

○部会長 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 それでは、ほかに、ご意見やご質問等はよろしいでしょうか。はい。ありがとう
ございます。

就労支援部会ですので、就労支援を考えるのがメインの役割であると思いますが、自立支
援協議会のなかの一部会として、やはり福祉的支援、生活支援みたいなところを念頭に置く
と、縦割りではなくて、しっかりつながりを考えたいうでの就労支援を考えないと、元も子
もないというか、何を支援しているのかよくわからないみたいなことになると思いますの
で、今、委員の皆さんからいただいた意見を念頭に、生活全体を踏まえたうでの就労支援
を考えられる、そういう施策を打っていただければと思います。はい。皆さん、ご協力あ
りがとうございました。

では、次の議題（３）に移りたいと思います。「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」ということで、事務局から説明をお願いします。

○事務局 議題（３）について、自立支援課よりご説明させていただきます。資料３をご覧
ください。

令和６年度の工賃向上計画の推進に関する専門委員会の開催状況を記載しています。例
年だいたい３回開催しています。

第１回は夏に開催させていただきました。

第２回は、就労継続支援優良取組表彰の選定ということで、事業者さんを選定させていた
だき、表彰に向けてご意見等をいただきました。

第３回は、先週に開催させていただきました、工賃向上計画の目標と進捗状況についてと、就労
継続支援優良取組表彰の着目ポイントということで、いろいろな事業所さんに応募してい
ただいていますが、優良の事業所さんを表彰していくために、この表彰の制度のなかで、ど
ういうところを評価するかというところをご議論いただきました。

で、工賃向上計画の目標については、工賃向上計画の目標の金額を変更しています。参考
資料の１ページ目をご覧ください。

左の真ん中に、工賃目標ということで記載していますが、令和５年度、令和６年度、令和
７年度、令和８年度ということで、計画策定当初の数値目標が１万４,４００円から５％を上
げていくということで、令和６年度は１万５,０００円、令和７年度は１万５,８００円、令
和８年度は１万６,５００円と記載していましたが、平均工賃月額の算定方式が変更となり、
いったん令和６年９月に速報値が出たので、それに合わせて５％の向上ということで、速報
値で出た金額から、それぞれ５％の金額を入れており、令和６年度の１万２,９２５円から令

令和8年度の2万700円となる目標値の設定について、専門委員会で決めさせていただきました。

その後、令和7年3月に確定値が出て金額が変更され、令和6年度の1万8,176円から令和8年度の2万1,000円となる目標設定について、専門委員会でご承認いただきました。

目標値については、引き続き5%ということで、少し大きい金額にはなりますが、頑張っていこうというところです。

参考資料を1枚めくっていただくと、今年度の就労継続支援優良取組表彰で表彰させていただいた事業所さんをご紹介します。

グリーンファーム千里中央さんというところで、下のほうにあるとおり、「地域とつながり、経営×福祉を改善」ということで、積極的に営業の方が地域に出られて、イベントなどで授産品を販売されたり、また、コーヒー豆の選別・焙煎・販売も行っており、ほかのお菓子を作っておられるところとコラボしたりして、コラボ商品を開発し販売されていたり、地域のなかで積極的に経営を図っていきながら取り組んでいるところが評価できるというようなご意見等もいただきました。

また、積極的な営業では、高単価の内職探しということで、空き時間も使いながら、ほかの仕事は何かあるかと、積極的に地域の企業さんに訪問したりして、空き時間に、タオルにのし紙を付けていく作業などをされているということをお伺いしています。

このような取組みを表彰することで、ほかの事業所さんの参考となり工賃向上につながればというご紹介をしています。

続いて、参考ということで、厚生労働省の発表資料になります。

令和5年度の工賃実績ということで、平均工賃月額が出ています。B型事業所が全国では2万3,053円、A型事業所が全国では8万6,752円という結果が出ています。

1枚めくっていただき、右に令和4年度と令和5年度の都道府県別工賃が出ています。大阪府では、B型事業所の令和5年度が1万8,176円という記載があります。算定式が変わったことで、金額としては多少増えてはいますが、全国と比べると高くはないという結果になっています。

次の別紙4は、A型事業所の平均賃金が記載されており、大阪府は8万9,367円となっています。

次に、資料3に戻っていただき、下のほうに令和7年度の専門委員会の検討事項を記載しています。

令和6年度の工賃実績、優先調達実績の結果等や、工賃向上計画支援事業の進捗状況を踏まえ、今後、就労継続支援優良取組表彰も引き続き行っていく予定にしています。

議題（3）の専門委員会については以上となります。

○部会長 それでは、今の事務局からの説明を踏まえて、委員の皆さまから、ご意見やご質問等がございましたら、発言をお願いいたします。いかがでしょうか。

○委員 では、いいですか。

○部会長 はい。委員、お願いします。

○委員 大阪府社会福祉協会でございます。私どものほうでは、福祉施設を会員に持っていて、授産施設や作業所の会員を持つセルフ部会では 100 施設ぐらいありまして、また、授産事業振興センターも 100 施設ぐらいは加盟しているという状況です。

で、福祉施設のほうが、なかなか人材確保が難しいということもあって、例えば、いろいろなイベントで、施設でつくった製品・パン・お弁当とか、いろいろなものがあるのですが、それを販売にいくのが、なかなか施設のスタッフが出づらいう状況があったりして難しいと。

で、府内の大きなイベントをコーディネートしようと思っても、そこまで行けないとか、行っても、販売と労力やコストに見合わないということがあって、やはり市町村ごとの授産製品の販売の機会などと、もっと連携が必要だというのが、昨年度に採ったアンケート結果でありまして、そういったことが大事だなということがあります。

やはり施設の人材確保とかの話が、結構、就労支援にも直接影響しているなというのがあって、なかなか解決が難しい問題ではあるのですが、性質上、どうしてもそういう部分があるなというのが、私どもの現場のなかで感じている点でございます。はい。ありがとうございます。

○部会長 福祉現場の人材不足みたいなのが、人材が足りているところはあまりないのだと思うのですが、この少子化のなかで、学生数もかなり減って、18 歳人口の推計が、どんどん、どんどん下がっていくなかでとは思うのですが、そういったのが影響を与えている。そこで、人をどう集めるのかもあるだろうし、ほかのシステムをどうカバーしていくのかみたいなところもあるかもしれません。

そんな点も踏まえて、大阪府から、何か支援とか施策というのがあればということかと思いますが、これはご意見という感じですね。

○委員 そうです。そういうことがありますという。

○部会長 ということで、情報提供ということで。はい。ありますか。

○事務局 ご意見ありがとうございます。確かに人材不足は、どの業界でも言われているところで、特に福祉業界はというところもあるかと。

グリーンファーム千里中央さんの事例を紹介させていただきましたが、営業に行くのが難しい、余裕がないという多くの事業所さんのお話のなかで、そういう事例を、こういう場で発信していただき、記録として残していく。

さらに、議題（４）にもありますが、来年度は新たな計画もつくっていくなかで、就労支援部会を含め、こういうご意見があったということを、計画策定のなかでも挙げていけたらというところで、皆さんの現場でのご意見をいただけるというのは、大変ありがたいと思います。ありがとうございます。

○部会長 今、市町村ごとの販売会等の連携みたいなお話もありました。そういう意味では、資源は限られているけれど、その連携をいかにうまくやっていくかで、また結果も変わってくると思うと、そんなところもサポートするような施策があれば思ったりします。は

い。

ほかに、委員の皆さまから、ご意見等はいかがでしょうか。よろしいでしょうか。はい。

それでは、ほかにご意見がないようですので、「議題（４）第６次大阪府障がい者計画の策定スケジュール等について」ということで、事務局から説明をお願いします。

○事務局 それでは、資料４「第６次大阪府障がい者計画の策定スケジュール等について」をご覧ください。

今の第５次大阪府障がい者計画が令和８年度までの計画となっており、第６次大阪府障がい者計画（令和９年度から令和１４年度）の策定に向けてのスケジュールをお示ししています。

そのなかで、令和７年度から令和８年度の２年間にかけて検討を行っていくという方針があります。

令和７年度は、障がい者施策推進協議会に計画策定検討部会を設置し、第６次大阪府障がい者計画に係る意見具申（案）の取りまとめを行っていきます。

令和８年度は、意見具申（案）を踏まえ、意見具申を取りまとめるとともに、国の基本指針を踏まえた障がい福祉計画及び障がい児福祉計画について検討し、年度末までに計画を策定するというスケジュールになっています。

で、スケジュールをご覧いただくと、計画策定検討部会、障がい者施策推進協議会、就労支援部会の三つについてを記載しています。

計画策定部会については、令和７年度は２か月に１回の計６回程度の開催予定としており、意見具申が取りまとめられるということになれば、計画策定検討部会は閉会となります。

障がい者施策推進協議会については、令和７年度は部会の進捗に合わせて年２回の開催予定となっています。

令和８年度は、意見具申の取りまとめと、障がい福祉計画の策定のため年４回の開催予定となっています。

で、この二つの計画策定に向けた動きに合わせて、就労支援部会も、令和７年度以降、開催していくというスケジュールをお示ししています。

令和７年度は、夏と３月に開催させていただきたいと思っています。

夏のほうでは、「働く」に係る方向性や、府独自で設定すべき項目について検討できればというところです。

で、３月のほうは、国の基本方針等を踏まえ、具体的な数値目標等を検討していけたらと考えています。

計画策定については、いろいろ考えていかなければいけないところがありますので、事前にスケジュールをお知らせさせていただき、皆さんが日頃から感じられていることや、今度の部会でこういうところを反映していただきたいというところなど、ご意見をいただけたらと思っていますので、今日お示したスケジュールを念頭に置いていただけたらというところです。説明は以上になります。

○部会長 それでは、事務局からの説明を踏まえて、委員の皆さんから、ご質問やご意見等はございませんでしょうか。

ちょっとこの進め方は遅いと、1年早く進めろとか、そういう無茶なことは言えないと思いますが、内容とか進め方等々で、ご意見やご質問等がございましたらと思いますが、委員の皆さまから、いかがでしょうか。はい。よろしいでしょうか。はい。

では、この形で進めていただくということをお願いしたいと思います。ありがとうございました。

それでは、「その他」については、特にないと聞いておりますが、皆さまのほうから、何か。

今日は、ご協力いただいて、時間もスムーズに進んでおりますので、言い残したという点等があれば、ご意見等をいただければと思いますが、皆さま、いかがでしょう。はい。委員、お願いします。

○委員 今のB型事業所の工賃の向上の話も挙がっていたのですが、うちはB型事業所が3箇所ありまして、宅配弁当屋さんと、焼き菓子の販売と喫茶店、あと、コーヒー焙煎をやっているところと、メンテナンスでビルや公園の清掃を請け負っている事業と、内職と、いろいろやっているのですけれど。

困っているのが、物価高の交渉で、今、どこもそうだと思うのですが、特に弁当屋さんが、米が入らないと言っていて、20年来のお付き合いの米屋さん等も見直したりとか、JAとあれしたりしているのですが、なかなか苦戦しています。

たぶん大阪府下には、同じような事業所さんがあると思うのです。小麦だったり、コーヒーもすごく元価が上がっていますし、何か共同して仕入れるような仕組みみたいなのがあったらいいのになというのを思ったりするので、もし、そういうのがあったら、情報を教えていただけたら、持って帰れるなと思ったので、すみません、ちょっと時間があるのでしたら教えてください。

○部会長 物価高ということで、工賃を上げていくみたいな取組みのなかでも、それが、一つ阻害要因にはなっているみたいな話かと思うのですけれども。

それに関して、もちろん委員の皆さまから情報提供等もそうですが、事務局のほうから、物価高に対してどう考えるかという話で、何かあったりしますか、あればですけど。重要なテーマだと思うのですけれども。

○事務局 そうですね。確かに物価高はなかなか重要だと。政府のほうでも、対応するというようなニュースが出ていたかとは思っているのですけれども。

大阪府としても、確かに全体的に問題だという流れはありまして、物価高で、今までの事業に対して、どこまで予算が付けられるかというところもあるのですけれども。

ただ、それだけでは、たぶん追いついていないという状況は把握できるので、先ほどおっしゃっていただいたように、連携できるような情報とかがあれば、なるべく広くお知らせできるようなことは、私も念頭においておきたいと思います。

○部会長 「そのままお金をこれだけ出しますよ」ということは言えないかもしれないけれども、共同購入とか連携とか、そういったところで、大阪府が持っている情報であるとか、収集した情報を広く提供するということが可能なかなと思われますので、そういった意味でも、今、委員が言われたようなところで、いろいろな事業所にも情報提供をいただければなと思ったりします。よろしいでしょうか。

○委員 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。ほかの委員の皆さまからはいかがでしょうか。

○委員 はい。

○部会長 はい。委員、お願いします。

○委員 事前説明のときにも、この部会で取り上げられるべきことではないと言われつつ、でも、やはり心配なことがあるので言わせていただきます。

一つは、財務省の財政審議会で、いつだったかな、今年に入ってからかな、昨年の12月か、ちょっと忘れましたが、B型事業所がやり玉に挙がっているのですね。B型事業所の利用者が増え続けていると。

で、財務省としては、今やっている放課後等デイサービスとか、A型事業所と同じように、時間制を導入すべきだと。利用者を何時間支援したかで、報酬単価をかなりランク分けをして、きめ細かな報酬単価を付けるようにと言われるようなことが出ていて、次の報酬改定で何らかの影響が出るのかなと思っているのですけれども。

それよりも、最近、私の地域の大阪市のほうで、B型事業所の在宅就労の増加がすごく、僕が聞いた、たぶん聞き間違いではないと思うのですが、B型事業所利用者の40%が在宅就労になってしまっているということで、B型事業所の在宅就労はコロナで始まったのですね。コロナで始まって、その延長で認められてきたと。

でも、結局、ゲートキーパーがないなかでされているのですね。たぶん在宅就労を区役所に支給決定を出すときに、役所の方が、それを見て判断もできないわけで、就労アセスメントをB型事業所がきちんと取れていればいいのですが、安易に在宅就労に持っていったり、なかには、「お家でこの植木鉢に水だけあげておいてね」とみたいな形で、ひどいところになると、労務管理をせずに、事業者への連絡も入れずに過ごしてしまっているところがある。

大阪市としても、問題は大きいみたいなのですが、やはりB型事業所のあまりよくない側面を抱えた事業所が増えていることが、これから利用者にとってどう影響を及ぼしていくのか。

確かに引きこもっている方が、在宅で仕事ができるというのは必要だと思っているのです。発達障がいでも、対人関係の不得意な人は在宅就労をやっていただく、その人の特性に合っているところもあるのですけれども。

とにかく利用者の人数を増やしたいというなかでの在宅就労を奨励するようなB型事業所が増えてきていることへの危惧は、現場ではすごく感じます。本当に多いです。

だから、財務省は時間を区切って報酬単価をいじくれということなのですが、僕的には、

先ほど最初に出ていた就労選択の部分で、そこら辺がきちんと見極められて、情報提供をされていくのかどうか、大きなところかなと思っているのです。

もちろん一生懸命されているB型事業所さんはたくさんあるわけですから、やはりB型事業所の状況というの、大阪府としてきちんと把握していただいて、就労選択支援の部分でいかせるような形での資料提供なり、そういった現状把握を。なかには、協議会で就労支援部会も出ていないところはたくさんあるので、地域の就労支援事業の状況が、地域でほとんど把握し切れていないところが多いと思いますので、大阪府としても、広域的ななかでのB型事業所の状況把握というのをきちんとやっていただいて、就労選択支援に重ねるようにしていただきたいなと思う次第です。

これは意見なので、事務局からの回答はここでは求めませんが、お願いしたいところです。
○部会長 ありがとうございます。B型事業所の質みたいな話で、工賃等の数値だけでわかることで見るのではなくて、やはりその内容、質というものもしっかりと検討しながら進めてほしいと。そういう観点も就労選択支援には活かした形で、大阪府で実施してほしいというところも含めたご意見だったかと思います。よろしくお願いいたします。はい。委員、ご意見ありがとうございます。

それでは、皆さん、よろしいでしょうか。

○委員 一点だけいいですか。

○部会長 はい。委員、お願いします。

○委員 すみません。感じたことということで、お答えはらないのですけれど。資料でいうと、資料2-3の支援学校の就職支援なのですけれども。

私の認識違いなのかもしれないのですが、とてもモヤモヤとするところがあって、就職希望率が28%、就職希望者の就職率が96.8%、100人中97人が就職していますと、で、100%を目指しますということなのですけれど。

本当に就職希望者がこれだけしかいないのかなというのが、正直な気持ちです。先ほどの意見と少し異なるお話でもあるのですが、やはり学校を卒業して働きたいというのは、自然なお気持ちだと思うのです。

例えば、就職支援の学校等のなかで、働きたい、企業実習をしました。ただ、いろいろトライアルするけれども、卒業時で就職が叶わない方というのはいらっしゃると思うのです。その方々というのは、どこに入っているのかなと思って。

で、私たちも、就職支援のご相談をするなかで、皆さん、就職希望で来られます。ただ、なかには、アセスメントのなかで、「もう少しこういう準備ができたほうがいいよね、で、移行支援でそこを頑張ってみようか、福祉サービスで頑張ってみようか」というお話を、行かれる方もいます。

で、学校の生徒さんにも、そういう方は多くいらっしゃるのではないかなと思うのです。その方々が、就職希望者として見えないのは、とても気持ちが悪いのですね。

で、100%を目指さないといけないのかなというのがあって、そういう方々が、「就職す

るために、移行に行って頑張るよ、B型に行ってもっと力を付けるよ、就職するためにやるんだよ」という、そういう声というのが見えないのですよ。ということを、すみません、非常にモヤモヤとしてしまっ

て。100%というのは、職業訓練校に行っても100%はいかないでしょうし、私たちの職業センターに来た人が、100%就職しているかという、していないです。すみません。お答えは知らないのですが、感じたことということでお話しさせていただきました。

○部会長 ありがとうございます。希望するのだけれど、叶わない人というのはどこに入っているのみたいな話で、私が勤めている大学でも、100%と言ったら、「うん？」と、ちょっと考えてしまうというか、良いことなのだけれど、その内実はどうなっているのみたいな。

先ほどの話ではないですが、数値だけで判断をして、後は考えない、質や内容を考えないとなると、やはり支援や施策は見誤るのかなと思うと、この数値はもう少し考えながらということで、内容を考えていかないといけないのだらうなと思ったりしました。

先ほどの委員の、就職だけではなくて、大学や専門学校も、確かに障がいのない人であれば、それぐらいの割合はいるのだけれど、障がいのある人は、大学や専門学校には行かないのが前提みたいなのが、常識になってしまったらいけないのですが、そのような感覚になってしまっている。

ここら辺も、難しいながらも、問い掛け続ける、声を挙げ続ける、そのなかで、気付きや広がりが出てくるのではないかと思ったりしました。はい。委員、ありがとうございます。

それでは、ほかの委員の皆さまからのご意見等はよろしいでしょうか。はい。

○事務局 事務局から。

○部会長 はい。その応答みたいな形ですね。委員、応答があるようです。お聞きいただければ。

○事務局 すみません。応答というわけではないのですが、数字の中身について、詳しいご説明ができなかったのは反省していますので、その点だけご説明をさせていただきます。

就職希望率という部分、就職希望というところは、支援学校卒業時の次点で、進路希望の用紙を出す際に、「企業」と書いている方とか、何らかの形で企業を回った先に就労をしたいという数字、そこに希望している子たちをもって、われわれとしては、就職希望者という計算の仕方をしています。

当然、お話にあるように、もう少し就労支援のところでしっかり頑張って、将来は就職を目指しますという子たちとか、B型事業所でもうちょっと働く力をしっかり身に付けてからというところの数字を、確かに反映していないのは事実ではあるのです。

ただ、その部分も含めた数字になってしまうと、どこまでを就職希望した子として線を引けるかというのが、数字を出すうえではすごい難しいというところはありますので、今回の数字については、こういう形での出し方になっているところです。

もちろん委員の皆さまがおっしゃるように、卒業した後に、多くの子たちは、将来の社会

自立を目指すので、就労したい、その時点では就労ではないけれども、将来的に社会自立を目指したいということで卒業していく子たちがほとんどでありますので、すみません、この点について、資料説明では不足していた部分がありましたので補足させていただきました。

○部会長 委員、よろしいでしょうか、応答に対する応答は。

○委員 わかりました。進路に近いような感じですかね。なるほど。進路という形にすると、理解がとてもしやすいですね。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、よろしいでしょうか。はい。

それでは、「その他」もありませんので、本日の議事はすべて終了いたしました。

事務局は、本日の委員のみなさまの意見を、今後の事業運営、制度・施策運営に活かしていただければと思います。はい。

私のつたない議事運営でありましたが、皆さまのご協力のもとに、時間どおりに進んでおりますので、感謝申し上げます。ありがとうございました。

それでは、事務局のほうへお返しいたします。

○事務局 部会長、委員の皆さま、オブザーバーの皆さま、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思いますので、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、よろしくお願いいたします。

最後に、自立支援課長より、ごあいさつさせていただきます。

○事務局 皆さま、本日は長時間にわたり、いろいろなご意見をいただきまして、本当にありがとうございます。

個人的な感想なのですが、やはりこのように対面でご議論をいただけると、充実した会議になるのかなと思いました。

とりわけ、われわれ3部局の次年度の取組みについては、多面的なご意見をいただけたかと思っております。それぞれで各部局に持ち帰り、反映できるところは検討させていただければと思っております。

また、議題の一つ目の就労移行等連携調整事業のなかにありました選択支援事業のお話について、質の担保や報酬のことについてもご意見をいただいております。そのなかで、質の担保につきましては、元々われわれが、就労移行等連携調整事業でやっていたのが、1年に1人も就労できないような事業所をターゲットに、介入型の底上げの取組みをしておりました。

それが、次に、いきなり3年に1人ずつ出したらそれでいいというような事業所の要件になっていると。それについては、本当にその要件でいいのかというのを、われわれも危惧しています。

ぜひとも、大阪府の事情で、このような要件のほうがいいよというのがあれば、国に物申したいと思っておりますので、そういう視点で、委員の皆さま、今後とも、ご意見をいただければと思っております。

報酬につきましても、今の報酬単価の水準は、結構高い評価かと思っております。ただ、その単価が、それぞれの選択支援事業の動きに見合っているのかどうかというのは、まだまだこれからだと思っております。

それらについても、令和9年度の報酬改定に向けて、都道府県として意見できる場所はしていきたいと思っておりますので、ぜひとも、そのような視点でも、われわれにご意見をいただければと思っております。

最後の議題で申し上げましたとおり、次の障がい者計画の策定期間になっております。就労に関する部分についても、最後に部会長がおっしゃっていた、生活全体を考える就労支援ということを念頭に置いて、次の計画に書き込んでいけたらと思っておりますので、その点についても、またご協力をいただければと思っております。

また、最後に委員からは、財務省の建議についてもご意見をいただきました。それについては、厚生労働省の担当部局のほうも、かなり危機感を持っております。今まで踏み込まれたことのない障がい福祉分野に踏み込んでいるというようなことがありますので、国としては、何らかの動きをせざるを得ないかと思っております。

で、国のほうも、「大阪府は、なぜ就労継続支援のサービス料がこんなに多いんだ」というようなところは、既に担当レベルでは目を付けられているという現状もありますので、その辺は、どう転がっていくのかわかりませんが、われわれも危機感を持って、今後の動向を見ていかないといけないかと思っております。

最初に申し上げたように、このような充実した会議になったのも、やはり対面かと思しますので、今後とも、そのような形でご協力いただければということで、最後のごあいさつとさせていただきます、本日の委員会を閉会させていただければと思っております。

○事務局 それでは、これをもちまして、「令和6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」を閉会いたします。本日は、長時間にわたり、ありがとうございました。

(終了)