**令和５年度　第３回　工賃向上計画の推進に関する専門委員会**

**日時　令和６年３月21日（木）**

**午後１時00分～**

**場所　大阪府庁新別館北館４階**

**職員会議室7・8**

○事務局　定刻となりましたので、ただ今より「令和５年度　第３回　工賃向上計画の推進に関する専門委員会」を開催させていただきます。

　本日は、お忙しい中ご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

　私は、委員会事務局で本日の司会を務めさせていただきます大阪府福祉部　障がい福祉室自立支援課でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

　まず、会議の開会に先立ち、自立支援課長よりご挨拶をさせていただきます。

○事務局　こんにちは。自立支援課長でございます。

　委員会の開会にあたり、一言ご挨拶申し上げます。

　本日は、委員並びにオブザーバーの皆様方には、お忙しい中、年度末の大変お忙しい中、ご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

　また、日頃から障がい者の就労支援の推進におきまして、格別のご理解とご協力をいただきまして、誠にありがとうございます。この場をお借りいたしまして、お礼申し上げます。

　さて、今年度につきましては、大阪府工賃向上計画の３年目となりまして、最終年度となっております。後ほど詳しくご説明いたしますが、大阪府における令和４年度平均工賃月額につきましては、前年度約７％上回っておりまして、各事業所におきましては、様々な取組みや努力が実を結んだ結果であったと考えております。

　しかしながら、先般、厚生労働省が公表いたしました工賃（賃金）の実績におきましては、全国の平均工賃月額は、約１万７，０００円程度となっておりまして、大阪府は最下位となっております。さらなる工賃の向上のため、本日は、次年度からの事業実施に向けた工賃向上計画の見直しについて、委員の皆様にご意見をいただきたく考えております。

　最後になりますが、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、よろしくお願い申し上げまして、甚だ簡単ではございますが、開会のご挨拶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、本日ご出席の委員の皆様につきましては、お手元に委員名簿をお配りさせていただいております。

　本日は、現在６名の委員がご出席でございますので、工賃向上計画の推進に関する専門委員会　運営要綱　第５条第２項の規定により、委員定数７名の過半数に達しており、会議が有効に成立しておりますことをご報告いたします。

　続きまして、お手元の資料の確認をさせていただきます。

　次第

　【資料1】大阪府工賃向上計画（令和６～８年度）（案）

　【資料2】大阪府工賃向上計画（令和６～８年度）概要（案）

　【資料3】大阪府工賃向上計画（令和３～５年度）取組状況等

　【参考資料】大阪府工賃向上計画（令和６～８年度）について

　（令和５年度第１回工賃向上計画の推進に関する専門委員会資料）

　【参考資料】令和５年度　主な取組状況報告

　【参考資料】令和４年度工賃実績（厚生労働省）

　【参考資料】令和５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の報告について。以上、配付資料に過不足はございませんでしょうか。

　それでは、この後の議事進行につきましては、工賃向上計画の推進に関する専門委員会運営要綱第５条に基づいて、委員長にお願いしたいと存じます。よろしくお願いいたします。

○委員長　お手元の次第に沿って議事を進めてまいりたいと存じます。本委員会は、「就労支援部会」から付託された福祉施設で働く障がい者の工賃向上支援にかかる調査審議に関する事務について、原則公開で審議することとなっております。

　それでは、議題１に入ります。

　「議題１　次期工賃向上計画（令和６年度から令和８年度）の策定」について、事務局から説明をお願いします。

○事務局　自立支援課です。着座にてご説明させていただきます。

　それでは、大阪府工賃向上計画（令和６年度から令和８年度）（案）についてご説明させていただきます。

　本件につきましては、令和５年９月に開催しました第１回工賃向上計画の推進に関する専門委員会にて、実績や他府県との比較などを踏まえた工賃目標額や、計画の骨格案をお諮りし、ご議論いただきました。お手元に配付しております参考資料「大阪府工賃向上計画（令和６年度から８年度）について」が、前回の資料となります。

　前回の委員会でいただきましたご意見につきましては、地域での優先調達について、昔から横のつながりがある市町村は、「共同受注窓口」で回していってくれているが、新しい事業所や共同受注窓口のない事業所は難しいのではないか、事業所自身の工賃向上に対して意欲に課題があり、意識改革、事業見直し、組織づくりというところが大切になってくる。工賃を上げたいので、仕事は増やしたいが、こなせる人がいないので仕事量が増やせない、通所すること自体に課題が多く、安定した仕事量がこなせないなどの実態に沿ったご意見をいただきました。本日は、そのご意見を踏まえ、計画として取りまとめたものでございます。内容につきましては、要点を絞ってご説明いたします。

　資料１の工賃向上計画（令和６年度から８年度）（案）をご覧ください。こちらと資料２の方が概要案となっております。

　資料１の表紙をめくっていただきまして１．計画策定の趣旨をご覧ください。障がい者が自立した生活を営むためには、一般就労はもとより、福祉的就労の充実が必要であり、府の障がい者計画において、障がい者就労支援の強化を最重点施策の一つに位置づけ取組んでおります。法の動きでは、優先調達法が施行され、地方自治体による障がい者就労施設等から物品の調達の推進が図られているところでございます。

　府では、これまでも工賃向上計画を策定し、取組みを進めてきたところですが、依然として自立した生活を営むには厳しい状況です。

　府では、国の工賃向上計画を推進するための基本的な指針に則り、これまでも計画を策定し、工賃向上に取組んでまいりました。

　令和６年度からも、これまで同様の３年間を計画期間とした大阪府工賃向上計画策定し、就労継続支援B型事業所等のさらなる工賃水準向上をめざすとともに、一般就労への移行を促進するものです。なお、国の指針につきまして、本日時点でまだ改正分が発出されておりませんが、３月中に一部改正され発出予定ということでございます。指針が改正された場合、計画の案について修正する可能性があることについてご了承願います。

　２ページ目をご覧ください。本計画案の位置づけでございますが、令和３年３月に策定の「第５次大阪府障がい者計画」では、最重点施策の一つとして、障がい者の就労支援の強化を定め、福祉的就労の活性化を図るための支援策を取りまとめ工賃水準の向上に向けた基本的な考え方を定めています。本計画案は、この考え方を受けて、工賃水準の向上に向けた取組みを具体的に推進するための個別の事業実施計画として策定しております。計画期間は、令和６年度から令和８年度までの３年間としております。

　計画の対象事業所は、就労継続支援B型事業所と就労継続支援A型事業所、生活介護事業所、地域活動支援センターのうち、工賃向上計画を策定し、積極的な取組みを行っており、工賃の向上に意欲的に取組む事業所といたしております。

　３ページ目をご覧ください。２．大阪府内の福祉事業所における工賃の現状について記載しております。

　１　大阪府内福祉事業所の概要ですが、大阪府内の就労継続支援B型事業所数が増加傾向で、令和５年度当初の事業所数が１，５５８、全国で最多となっております。

　続きまして、４ページをご覧ください。大阪府の工賃水準は、毎年向上し、伸び率も全国平均を上回っているものの、令和４年度の就労継続支援B型事業所の月額平均工賃は、１万３，６８１円で、全国で最も低い金額となっております。

　次に、３　大阪府工賃向上計画（令和３年度から５年度まで）の評価についてです。

　１　目標工賃と取組みの概要ですが、大阪府工賃向上計画（令和３年度版）では、工賃目標を各事業所が前年度実績から１％以上の向上を図るとし、全事業所の平均として、令和５年度１万６，５００円を第６期大阪府障がい者計画（令和３年度から５年度まで）の数値目標として定めました。

　その後、大阪府工賃向上計画（令和５年度版）では、令和３年度実績１万２，７８６円を踏まえ、府の目標工賃を令和５年度１万４，９００円として修正しております。

　大阪府工賃向上計画（令和３年度から令和５年度）に基づく大阪府工賃向上計画支援事業として、記載の項目について取組んでおります。取組みの実施状況については、資料３をご覧ください。令和３年度から令和５年度までの大阪府工賃向上計画の取組みにつきましては、３月末までの実績が出揃いましてから、改めて、来年度の工賃委員会において、３ヶ年の計画期間の取組み結果について、総括させていただきたいと考えております。

　本日は、令和５年度の主な取組みについてのみ簡単にご報告させていただきます。

　参考資料としてお手元に府のホームページ等やチラシを配付させていただいておりますので、併せてご覧いただければと思います。

　まず、１点目ですが、就労継続支援優良取組表彰につきまして、前回委員会にてご審議いただきました３事業所について、３月６日に知事同席の元、表彰式を実施しました。また、令和４年度の受賞者による「工賃向上就労支援好事例セミナー」も２月に実施をいたしました。優れた事業所の具体的な取組事例を知ることができるとありまして、動画視聴を含めると３００名以上の方にお申込みいただいております。

　続いて、２点目、製品こさえたんの認知度向上に向けた情報発信についての取組みをご報告します。

　府庁内のアンテナショップ 福祉のコンビニ こさえたんだけではなく、府内の複数の事業所のこさえたん製品を販売している常設の各販売店と連携し、こさえたんの認知度向上にご協力いただきました。大阪府ホームページやこさえたん通信１月号への掲載、府政だより１２月号では、府内販売店や共同受注窓口についての特集記事の掲載、大阪府TVでの動画による広報を行いました。今後さらなる連携・情報発信を進めてまいります。

　１２月には、新たな取組みとして、これまで一部の企業に定期的にご購入いただいていた置き菓子をより多くの方にご購入いただけるように、福祉のおかしの定期便「こさえたんのおやつ」としてウェブショップで定期発売を開始したところです。

　以上簡単ですが、令和５年度の取り組みについてご報告させていただきます。

　資料１にお戻りいただきまして、５ページをご覧ください。「評価と課題」についてです。府内の優先調達の発注額は、令和４年度実績で約９億７，５００万円、件数が４，１００件となっております。このうち大阪府共同受注窓口における直接受注件数は、約５，０００万円、８６１件であるなど、一定の取組みの成果が得られました。目標工賃については、先ほどご説明のとおり、令和４年度の実績１万３，６８１円であり、実績を踏まえると第６期大阪府障がい福祉計画令和３年度から５年度の数値目標１万６，５００円は未達の見込みとなっております。

　令和５年９月に開催の第１回工賃委員会において、令和３年から５年の大阪府工賃向上計画の取組状況について検証を行いました。他府県比較等から、月額工賃の低い理由の一つとして、事業所数が非常に多く、多様な選択肢がある中で利用時間の短い利用者が多く、事業所アンケートからもB型事業所の利用のあり方は多様であり、工賃向上を重視しない利用者・事業所も一定存在することが伺えました。

　一方、障がい者の自立等にとって、工賃向上は依然重要性は大きいが、他県と比較し小規模・定員未達の事業所も多く、新規参入事業所も多いことから、経営や支援スキルに関する研修等による情報提供・支援を必要とする事業所も多いと想定されます。事業所のあり方に応じた工賃向上支援に引き続き取組んでいく必要があると考えております。

　６ページをご覧ください。これらの検証を踏まえまして、３　大阪府工賃向上計画（令和６年度から８年度）の取組みについて記載しております。１　目標工賃ですが、各年度記載の額で、最終令和８年度を１万６，５００円といたします。

　２　目標工賃設定の考え方は、令和６年度から令和８年度の工賃目標月額については、令和４年実績をもとに、年約５％向上することにより、１万６，５００円の達成を目標に設定いたします。なお、５％とは、新型コロナウイルス感染症の影響によるマイナスがあった令和２年度を除く、平成３０年から令和４年度工賃実績の伸び率の平均値です。令和６年度障がい福祉サービス等報酬改定により、平均月額の算定方法について、障がい者特性により、利用日数の少ない方を多く受け入れる場合を踏まえた平均利用者数を用いた新しい算定式の導入がなされるところであり、算定方法の見直しよる影響については、今後、動向を注視してまいります。

　２．官民一体の取組みにおけるそれぞれの役割については、国の指針等を踏まえた内容で大阪府、事業所、企業の役割について記載をしております。

　１つ目の大阪府の役割につきましては、府の工賃向上計画の策定・取組推進、工賃委員会に置ける府の報告・点検、市町村・企業等との連携、府内優先調達の推進です。

　事業所の役割につきましては、事業所の工賃向上計画の策定・提出・公表・取組み・推進としております。

　市町村の役割につきましては、市町村の工賃水準目標の設定、事業所支援の取組み・推進・優先調達の推進、企業等の役割としましては、福祉的就労への理解・推進のため、事業所を活用した発注等の取組み・推進でございます。

　続きまして、７ページの３です。今後の具体的方策についてご説明させていただきます。取組内容は、９月の工賃委員会でお示ししたものをもとに文言を整理しておりますが、大きく趣旨が変わるところはございません。

　１．事業所の工賃向上計画の策定・実行支援①事業所の工賃向上計画の策定・提出の促進として、市町村等と連携し、府内事業所の工賃向上計画の策定・提出を促します。

　②常設相談窓口の運営、事業所の工賃向上計画の策定及び実行支援のために、「工賃向上計画支援常設相談窓口」を設置し、相談対応や助言を行います。

　次のページ、③コンサルタント派遣による訪問支援 事業所の工賃向上計画の実行支援のために、専門家による助言や訪問支援などを行います。

　④事業所ニーズに応じた研修の実施（目標：年４回）工賃向上のための経営改善、品質向上、生産効率向上、支援力向上、意識改善等に関する事業所向け研修を実施します。

　⑤情報発信の充実 大阪府工賃向上計画支援事業ホームページ運営及びメールマガジンの配信など、事業所に対して工賃向上に関する情報提供を行います。

　⑥就労継続支援優良取組表彰、府内の就労継続支援B型事業所の工賃向上及び就労支援等についての優れた取組みを表彰し、好事例を広く他の事業所に周知します。

　⑦「おおさか障がい者就労施設ガイド」のホームページの運営 官公庁からの優先調達や企業等からの受注促進のために、府内の障がい福祉施設等を紹介するホームページを運営します。

　２．共同受注窓口の運営・優先調達の促進、①大阪府共同受注窓口の安定的運営（目標：６０，０００千円、９００件）をめざしております。大阪府共同窓口の運営としましては、受発注コーディネーターを配置し、官公庁・企業等とのマッチングを行い、安定的な受注確保を図ります。

　②市町村共同受注窓口等との連携ですが、優先調達等の促進や好事例の共有のため、市町村や地域の共同受注窓口との連絡会議を実施します。

　③企業に対する共同受注窓口の周知・発注促進、公民連携企業やサポートカンパニーをはじめとする企業に向け、共同受注窓口の周知と発注促進を行います。

　④府内官公庁の優先調達方針の策定促進・利用促進 障害者優先調達推進法に基づき、府内官公庁の優先調達方針の策定及び利用の促進を行います。

⑤大阪府庁内の優先調達の促進 「大阪府障がい者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針」に基づき、大阪府庁内の優先調達を促進し、実績についてホームページで公表します。

⑥障がい者在宅就業マッチング支援等事業の促進 就労時間の制約や移動に困難がある等の理由で就職等が困難な在宅障がい者に対し、ＩＣＴを活用した就業支援体制の構築や販路開拓等の支援を行います。

　次のページをご覧ください。３．製品（こさえたん）認知度向上に向けた情報発信です。

　①「こさえたんロゴマーク」の認知度向上 府内の障がい福祉施設で作られた製品の愛称・ロゴマーク「こさえたん」について、SNS等を活用し、府民や企業等に対して、広報活動・情報提供を行い、認知度向上を目指します。

　②こさえたんサポーター、SNSフォロワーの獲得 こさえたんサポーターの登録促進やこさえたんSNSのフォロワーの獲得に向けた取り組みを行います。

　③大阪府庁舎内アンテナショップの運営、大阪府庁舎内アンテナショップ（福祉のコンビニこさえたん）及びこさえたんウェブショップの運営を行います。

　④府内福祉製品販売店との連携 障がい者福祉施設の製品を販売している販売店と連携し、販売促進に向けた取組事例の共有や情報発信などを行います。

　⑤製品販路拡大・認知度向上に向けた外部販売機会の確保、府有施設等におけるイベント出店など、製品の販路拡大、認知度向上につながる外部販売の機会を確保します。

　⑥製品の付加価値向上、魅力向上のための支援 こさえたん製品について、魅力的な商品開発のための助言等行い、製品の付加価値を高めるための助言、情報提供を行います。

　⑦アンテナショップを活用した施設外就労の場の提供、大阪府庁舎内アンテナショップ（福祉のコンビニこさえたん）において、障がい者に施設外就労の場を提供します。

　④につきましては、農政室よりご説明いただきます。

　自立支援課からは以上となります。

○事務局　農政室推進課でございます。

　４番の農と福祉の連携の促進についてご説明させていただきます。

　まず、①ワンストップ窓口の運営についてです。農業分野での障がい者の雇用・就労を促進するため、「大阪農業つなぐセンター」の機能の一つとして、ワンストップ窓口機能を付加して運営します。

　②農家と福祉施設による農作業請負の契約締結支援についてです。農家等と地域の福祉施設のマッチングを行い、農家等が障がい者の農業の担い手としての可能性を検証する機会と障がい者自身が農業への適性を把握する機会を創出するとともに、コーディネーターの派遣により農作業請負契約の締結を支援します。

　以上です。

○委員長　ありがとうございました。

　ただ今、「議題１　次期工賃向上計画（令和６～８年度）の策定」について、前回の皆さんのご意見を踏まえて、このような形になるかと思いますが、この形でどうかということで、大幅な変更を加えることなく、皆さんのご意見等の中で今回、次回以降、取り上げることもあるかと思いますし、今回に関しても、質疑応答の中で明確にしていただいて取組んでいただくことが大事かと思いますので、ご説明を受けて、委員の皆様方からご意見・ご質問等をいただければと思いますが、いかがでしょうか。分かりにくい点等ございましたら、ご質問していただくことで、計画を出したときに分かりやすい質問等をお伺いしたいと思います。委員、いかがでしょうか。

○委員　令和５年４月時点でB型が１，５５８、今年度はさらに増えているのですね。

○事務局　さらに増えてございます。

○委員　どれぐらいですか。

○事務局　正確な数字は持っていないのですが、１２月時点で１，６００は超しております。

○委員　２，６００ですか。

○事務局　事業所数ですね。１，６００です。

○委員　１，６００ですか。

○委員長　大阪の次はどこですか。

○事務局　正確なところは分からないですが、大都市が多かったかと思います。

○委員長　東京よりは多いのですね。

○事務局　事業所数は多いです。

○事務局　北海道と東京が多いです。

○委員長　北海道が多いのですね。それを超えて東京はどれぐらいですか。

○事務局　８８０ぐらいです。

○委員　ダブルスコアですね。

○委員長　工賃がなかなか上がらない原因の一つに、事業所が多いというのは毎回、指摘されるところですね。改めて数字を聞くと、多いのですね。分かりました。委員、いいでしょうか。

○委員　はい、ありがとうございます。

○委員　よろしいでしょうか。

○委員長　どうぞ。

○委員　計画の方の具体的方策という所の７ページ、私どもが一番困っているのが、④の研修、特に意識改善というところが、北摂地域でも課題に挙っておりまして、具体的にどんなことをされようと思っておられるのかお教えいただければ有り難いのと、その下の８ページの⑥就労継続支援優良取組表彰につきましても、どんな枠組でされるのか、また、在宅就業マッチングは、なかなか情報を伝えにくい、在宅の方は会ったことがない方になるので、どのように業務をマッチングするのかというのが、興味ではないですが、伺えればと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○委員長　８ページの④ですね。④の中の意識改善のところのどういった形でというのと、その一番下の⑥のところということで事務局の方からどうですか。

○事務局　事務局です。④の研修実施につきまして、様々なテーマを設けているのですが、年４回実施しまして、経営改善ですとか、品質向上ですとか、様々なテーマの中に意識改善等もございます。具体的にというところは、これから事業を実施していく中でということにはなるのですが、このような課題があるということを認識しておりまして、事業の４回の中で、そこを詰めて具体的に実施していければというところで考えております。

　セミナーでございますので、実施方法につきましては、講義形式だけでなくて、これまでもグループワークとか、そういったところですとか、あと、グループワークですと数が少なくなってしまうということがありますので、できる限り動画とかで講義部分だけ見ていただけるような工夫とか、そういったところは取組んでいけたらと思っております。

　あと、在宅マッチングの支援のところですが、これまでも大阪府の方で取組んでいまして、古くはITステーションで講義・研修等でできる方を増やしていって、その方たちに支援をするというので、今は委託でITステーションではないのですが、別の事業者さんの方でマッチングをしていただいておるというというところです。大阪府庁内での音声起稿ですとか、そういった仕事を委託の事業者さんを通してして頂くいうことを行っております。

○委員　ありがとうございます。意識改善がうちも１０年ほどやっているのですが、なかなか改善が難しくて、やはり現場で働いている職員さんは、管理者さんの意識差もあったりします。現場の方が熱心にされていても、うちの施設長がなかなか首を縦に振ってくれないのですといった声も聞きます。経営層に対して意識改善が必要なのかと思っておりますので、よろしくお願いいたします。どうもありがとうございます。

○委員長　確かに、支援における根本というか、基盤というか、意識が変れば他の内容としても伴ってくるのかと思います。それができていなければなかなか難しいということで、逆に、改善するのが難しいのかと思います。大切なところかと思いますが、１００％は無理でも働きかけをやめないようにしないとですね。

○委員　はい、また、一緒に何かできたらと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○事務局　委員長、すみません。チラシの方で付けさせていただいたのですが、表彰のチラシのところに一緒に、今年度の取組みですが、「就労支援力向上セミナー」というのがありまして、第１部が、これまで表彰された方の好事例セミナーですが、第２部の方なのですが、ガイドブックということで、こちらは工賃向上をメインでなくて、就労支援をメインにしたセミナーだったのですが、こちらにつきましては、管理職ですとか、リーダーの方に対して、現場の支援者の育てる方法とか、事業所全体の支援力の底上げを図る方法ですとか、工賃向上だけではなくて、就労支援という広い意味での取組みの方では、事業を実施したというところでございます。情報提供です。

○委員　ありがとうございます。

○委員長　現場の方とも管理者に対するこういうアプローチ、また、違ってくる動きもあるかも知れません。そこら辺の違いは知識という取組みにつながるかも知れません。ありがとうございます。

　ほかいかがでしょうか。ご意見・ご質問等、ありましたらお願いいたします。お願いいたします。

○委員　質問というか、皆さんにお伺いしたいのですが、障がいを持っておられる方々の、例えばモチベーションというか、意識を少しでも上げるという意味で、特例子会社など企業で例えば職業疑似体験とか、具体的にどういうことかというと、「会社ってこういうところですよ。朝来て朝会しますよ。実際会議は、こういうふうに普段やっていますよ」とか、あと、疑似体験としてものづくり、お客さんには出せませんが、簡単なものづくりをしてもらうとか、うちも知的の障がいの方々もいるので、そのような体験をするというのはどうなのですかね。少しでもお役に立てるのかと思いますが、ちょっと別の話になりますかね。「やってみたい」みたいに少しでも思ってくれたら少しは進歩かなと思いますので。最近、交野支援学校の卒業式などに出させていただいていただくと、かなり重度で、一生懸命いろいろやられているので、少しでもお役に立てたらと思っております。

○委員長　確かに、工賃向上という意味で、ここでは支援する側の取組みをどうするかというところを主に話し合っていますが、もちろん障がいのある方、当事者のモチベーションを上げるという、相互作用の中には工賃も上がっていくという話になっていくのかと思います。意識改善、利用者の方のモチベーションをどう支えていくかというのもとても重要なテーマの一つだと思いますが、いかがでしょうか。委員。

○委員　きょうの趣旨からはちょっとずれているかもしれません。

〇委員　私ども就労支援というところでは、企業様にお願いして、実施をさせていただいたり、あと、市役所の庁内実習という事業もやっておりまして、なかなかデスクワークを受けてくれる企業様も少ないので、市役所内のデスクワークを障がいのある方にしていただいたり、おっしゃっていただいたように、企業様の「職場の空気を感じる」というのはすごく大事かと思っております。良い意味でも、悪い意味でも福祉施設は、個別支援というのは緩い感じもございますので、「企業ってこんなところなんだな」とか、「仕事をしたらこれだけ収入が得られるのだな」というところを障がいのある方とか、ついていたスタッフも持って帰ることができるのかと思います。スタッフも福祉系の大学を出られて、皆さん真面目な人が多いのですが、企業マナー・ルールというものをご存じない方もいらっしゃるので、両面で有り難いかと思っております。

○委員長　支援者側に対する影響も大きいですよね。

○委員　実は１５年ぐらい前に企業に見学に行っているのですが、障がいのある方が一生懸命施設で働いていて。

○委員長　当事者の方だけでなくてですね。

○委員　そうですね。僕個人としては、もうちょっと近づいてきてくれたらいいのかと思っております。なかなか難しいかと思います。

○委員　ただでやりますとは言えないですね。

○委員　企業様からそのようなご意見をいただいたので有り難いです。うれしいです。

○委員　特例子会社の工場だけでなくて、親会社の最新設備の工場があるわけです。例えば、そのようなものを見せるとか、うちの子たちでもあまり見たことがないです。最近、連れて行って、見せるとびっくりするのです。交野のうちから出して、親会社の工場を見せてやると、すごく喜んでモチベーションが上がるわけです。「こんな工場で働きたい」と言い出すわけです。「稼げ」と言っています。

○委員　すごく僕はいいと思います。

○委員　企業さんの協力は絶対必要だと思います。そのように寄り添っていただければ、先ほどみたいに職員さんも一緒に行って、その人のニーズであったり、持ち帰って何が支援に必要かという基礎が明確になってくると思いますし、モチベーションにはつながると思います。

○委員　実際、会議とか、ものづくりもそうですが、朝に朝会をしてというのは、企業に行かないと、分かりませんよね。

○委員長　そういうとこをみんなめざさないとあかんと、そういうことでなくて、選択肢をきちんと用意する意味でもいい体験だと思いますし、支援者にとってもいい体験だと思います。ありがとうございます。

○委員　品質向上とか、生産効率向上とか含みをもって、うちで結構障がいを持たれている方々で塾とか作っているので、効率を上げるため、彼らで作っているのです。それはすごいと思いますが、そのようなものを見てもらったりしてもよいかと思います。

○委員長　そういう形のコラボではないですが、そういうパターンの可能性があるのかと思います。

○委員　それこそ物であったり、食品ではないですけれど、その味を再現できるのであれば、利用者さんや障がいのある方もそうですが、職員が１、２年修行に行って、同じ味を出せるようになってもらって、その味を提供できたら、これもここで買っても同じだということで、工賃につながっていけたら、うまくリンクして回ればそれもいいかと思います。

○委員　いいですよね。本当ですよね。いいかも知れないですね。

○委員長　障がいの当事者の方のモチベーションにもいいですし、職員側のモチベーションとか、スキルとか、支援力を高めるという意味でも、工賃向上に直接つながるようなスキル経験の獲得みたいなものに役立つのだと思います。

○委員　その意識改革というところで、話を聞いてというよりも、実際に見て、実際に体験してという方がダイレクトにつながるのかと思います。

○委員長　講義だけ聞いてもうまく落ちていかないですよね。体験とか、見るとか、そんなところですね。

　ほか、いかがでしょうか。情報交換の中から新しい形とか、可能性が出てくるのかと思いますし、何かございましたらお願いいたします。

　いかがでしょうか。いろいろな意見が出る可能性が生まれるかと思いますが、はい、先生、どうぞ。

○委員　工賃につながるか分からないですが、農と福祉というところで、日本全体としても高齢者化になってきているところの平均年齢が７０歳なってくるというところが大きな問題になるのかと思いますので、ここら辺も重点的に取組んでいただいて一緒に協力していっていただいたら、もう少し選択肢が広がったりとか、全国で見ていても、徳島県とか、福井県は工賃が高いのです。やはり農作業を主にされていて、工賃も上がってきているというところもあるので、大阪は市内は難しいかも知れませんが、農業をされているところは府内で見てもいっぱいあるので、そういったところでもう少し力を入れていけばもっとこの辺の普及率も上がっていくのではないかと思います。前回お聞きしたところでは、まだ契約というところが少ないと聞いたので、もっとこの辺も上がっていったらいいのかと思います。

○委員長　一定ニーズと可能性のある取組みではないかと思います。広げていけばと思います。

○委員　すみません。

○委員長　どうぞ。

○委員　農と福祉のところですが、大阪市内だと農業をされているところも少ないし、やりたいけれど遠くまで行くのは大変なのですが、よく眠っている土地がありますよね。廃校になった学校とか、そのようなところを１事業所が打診すると、制度的なところで厳しい、個人の利益となってしまうのですが、そのような使われていない土地を農の方に活用するというか、農家の方にも出張してきていただかないといけないのかも知れませんが、市内の中でもそのような土地を使って農業、緑を豊かにするという意味でも、市内の事業所も行きやすいというところもあるので、そのようなこともあればうれしいと思います。遠くまでついていかなくてもいいし、それはとてもマンパワー的に大変なので、送迎というところが大変だと思ったので、すみません。

○事務局　農業と、そのような施設にやっていただくのと考え方が違うと思います。農地と市街地区域と生産緑地と、土地の縛りみたいなものが結構きつくありまして、大阪市は市街地区域しかなくて、その中で農業をされている方はいらっしゃるのですが、そこを業として見なしてやるときに、農地でないとダメなのではないかとか、そのあたりがめちゃくちゃ法律が絡んできていてとても難しいのですが、おっしゃるように農業を大阪府も頑張っているのですが、やっておられるのが泉州だったり、南河内だったりというところで、大阪府って小さい府なのですが、そこに通うとなると通うのがネックで、契約まで結びつかないと聞いておりますので、何とか近くで農業のことができるようなところがあれば探りたいと思っております。遊休地とかいっぱい出てきているのですが、農業を本当にやりたいという人も農地の確保となると、なかなか地主さんが貸してくれなかったりとか、一番ネックのところなのですが、土地が絡むと貸してくれないこともあるので、そのあたり総合的に連携させてもらって取組んでいく中身なのかと思います。

○委員　非常に難しいと思います。

○委員　地域でできたらいいですよね。

○委員長　まだこれからというところもあるかも知れませんね。制度的な問題があるかというところで、進んでいくと整備されていってというか、始まってちょっと経っていても、まだ取組みとして新しいものをと言えなくはないのかと思います。進めていただければと思います。大阪府庁の屋上に作るということはできないのですか。

○事務局　いろいろな縛りとかがあって、がんじがらめになってしまうのが想像できるのですが、都市部で頑張って農業をやるに当たっては、他とも違うやり方をしなければということは、うちの室でも認識しています。

○委員　水耕栽培みたいなものを前からよく言っておられますが、これも縛りが強いですか。

○事務局　水耕栽培はコンクリ―ト打ち等をすると農地かどうかという考え方もあって、そうなると、環境農林水産部から出てしまったりして、そのあたりは他の部局との連携が必要になってくるかと思います。

○委員　そうですか。

○委員　なかなか複雑なというところが感じられますよね。私どもでは、水耕栽培をしておられるところの下請け作業をしておりまして、そこの企業様のノウフクJAS（日本農林規格）、あれを取得したいという目的がございまして、全面的に協力している形なので、ノウフクJASが何かいいネタにならないのかと思いますが、どうなのですかね。

○事務局　そうですね。うちの方でも担い手が、今、言ってくださったみたいに急激に減少するので、何とか農業外からしっかり農業のやる方たちを引き出せるかという状況なのですが、それに加えて国の方でも「多様な担い手」という言い方をしているのですが、それこそ仕事をしながらとか、福祉の方たちと連携しながらという多様な担い手を育成するというのも取組みの一つなので、ちょっと静観させていただきたいと思います。

○委員　ノウフクJASは取ったらメリットがあるのですか。僕もよく分かっていなくて。

○事務局　私の方でも詳しく分からなくて、すみません。

　農業のエコ農産物というのを大阪府はずっと進めてきているのですが、なかなかそれについてもどんなメリットがあるのかという感じになっておりまして、今は国の動きに併せて有機農業を進めることになっていまして、そちらについても、進めたはいいが売り先をどうするのかという話とか、今、走りながら動いているような状況なので、どんなメリットがあるというところは、本当にやっていかないといけないと思っております。

○委員長　やはりニーズの可能性のある分野だというところがあるのですが、だからゆえに、いろいろなものが整備されていないというところだと思いますので、ただ、取組内容には含めないという形で進めていただければと思っております。

○委員　担い手がいなくてお困りということで、その大阪府域は南の方という話があったのですが、「具体的にこのあたりで、そういうことに手を挙げているよ」というところはもちろん把握しておられるのですね。農家さん、A・B・Cの農家さんがあって、「ここが次の担い手がないので困っているよ」というみたいなことはありますか。比較的重度の障がいの方でも取組んでいただける作業というのは多いのです。

○事務局　国、農林水産省もどんどん育成を考えておりまして、来年度中に「地域計画」という農業関係の計画を各市町村で立てないといけないということになっておりまして、その地域計画というのが何かというと、農地の担い手などを地図に落とさないといけない計画になっております。アンケートとかいっぱいやっているのですが、農家さんにアンケートしたところ、府内の４割の農家さんが、「後継者は１０年後にはいない」と言っておられます。１０年後は自分ができるかどうか、その後がいないというところですが、そういうのが４割というのが見えているので、面積にしたら結構な面積になるのですが、今、農業外から参入してもらうために、農業塾のような運営を３年間してきておりまして、そこのところは結構な応募をいただいていて、マンツーマンで農家さんに指導してもらって、そこの地域に就農するというような仕組みで進めてきておりまして、来年度からは市町村に広げてその取組みを進めていくのですが、それは今、申し上げました地域計画で担い手を落とさないといけないときに、担い手がいないというのが見えているので、先に農業は技術というのが本当に大変で、地域に溶け込まないと、水さえもらえなかったりするので、地域に入ってもらうために事前準備が必要ということで、その農業塾を進めているのですが、担い手がいないというのも農地の地図によって明確になるというのが、来年度地域計画を立てて行くに当たって見えてくるところになっております。

○委員長　意外と盛り上がりますよね。それだけ注目されているというか、これから期待されている分野でもあるということかと思います。

○事務局　農政室も動いておりまして、もっともっと福祉の方たちと連携しないといけないというのは認識しています。

○委員長　どうできるかというのが、これからの取組みの中で生まれてくるのかと思います。はい、ありがとうございます。はい、お願いいたします。

○委員　先ほど言われたように報酬改正の見直しがあって、計算式が変わって、うちもB型をやっているので、それに則って計算したら、平均工賃は上がっております。休んでいる人が省かれるので、平均利用者数、今までは月単位だったので、休んでも１ヶ月の平均だったのですが、計算式によると２，０００円上がっているのは事実で、多分、見直しは必要になるかと思っております。今後、その計算式が採用されていくので、令和５年度の平均工賃はその計算でいくと、かなり上がっています。それによって報酬改定が変わるので、B型のところはできるだけ平均工賃を上げようと思います。平均工賃が１万５，０００円を超えるところは報酬単価が上がって、１万５，０００円以下のところは下がります。いろいろな問題も出ているのですが、低かったらあかんのではないので、そういう意味では、令和５年度の平均工賃が出た時点で、この金額の見直しは必要かと思っています。

○委員長　実際に動き始めたけれども、今、上昇率が高くなったということですね。事務局が書いているような形ですね。

○委員　そうですね。１万５，０００円オーバーのところが基本報酬がちょっと上がったので、今までの計算式で１万円台であった事業所が、今、おっしゃっているように計算式の変更で１万２、３，０００円になりそうで、そこがもう少し頑張ったらかなり報酬が上がるということで、その水準のところは随分工賃向上の意識が高くなっていて、個人個人、高くなっていると思います。善し悪しはあるのですが、報酬の波云々というところはあるので、全国平均の方で上がりますので、ワースト１位というのがどうなっていくかは別の土俵ですので。

○委員長　順位はともかく金額は上がるだろうと。

○委員　共同受注の８ページのところで、６０，０００千円、９００件、①の令和３年度から５年度取組状況の資料では、１月末までの実績ということですが、６３９件の４，０００万円というのは、これは後２ヶ月でどれぐらいというのをイメージしながらということなのですね。９００件。

○事務局　こちら夏の時点の骨格のところで一度ご議論いただいておりまして、夏の時点で令和４年度のところまでの数字は出ておりまして、令和３年度が４，３００万、令和４年度が５，０００万というところで、こちらの伸びを見まして、引き続き目標を高くというところで作らせておるところでございます。

　夏のご議論のところからの変更はしていないのですが、引き続きその額で目標にしていこうと思っております。

○委員長　今後の計画という意味で、ちょっと高くということで、それほど離れてないということですね。

　ほかに、いかがでしょうか。

○委員　そうですね。夏の時点ではそれでということだったのですが、そのままの計算でいくと、令和５年度は令和４年度よりは実績が下がるのかと思っていて、そうなったときに、目標を高くはいいのですが、実のところ、高すぎておざなりになったりとかはないのかということがちょっと気になったのです。そう思うと、令和４年度の激増の部分というのはどう考えるのか、上がっているのは上がっているので、８６１は超えていくのだけれど、コロナの関係もあったかと思いますが、この数字の動きがどんなことなのか、もし、分かっているのだったらと思っただけです。すみません。

○委員長　ありがとうございます。

○事務局　その年度によって、３年に一度だけ実施するクリーニングとか、高額のものがあるというのは、実績のときにもお話しさせていただいているので、そういった年度により動きのあるといったものは、どうしても起こってしまうということです。また、最終の目標が６，０００万というところで、来年度が６，０００万ではないと思っていただければと思います。

○委員長　３年間、令和６年、７年、８年ということですね。

○委員　分かりました。すみません。

○委員長　はい、ありがとうございます。

　それでは、今のいろいろなやり取り等々踏まえて、オブザーバーの方から何かございませんでしょうか。

○オブザーバー　ないです。

○委員長　それでは、特に修正をして欲しいとかはございませんね。事務局から提示のあった内容にて、令和６年度から令和８年度の大阪府工賃向上計画としたいと思います。よろしいでしょうか。ありがとうございます。

　なお、先ほど事務局からもご報告にありましたように、今後、発出予定の国の基本指針がありますので、これを踏まえて、もし、一部文言などに軽微な修正が必要な場合は、事務局と協議させていただいた上で委員長一任で決定させていただくということでよろしいでしょうか。（各委員、異議なしの声）

　ありがとうございます。修正内容の反映後は、事務局各委員への報告願います。よろしくお願いいたします。

　なお、万一、国の指針により大幅な内容につきましては、これまでの経緯を踏まえるとあまりないということですね。それほど大きな変更というのはないだろうと想定されているのですが、万一そのような修正があった場合は、改めて事務局より皆さんにご連絡をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

　はい、それでは、議題１の方は終了いたしまして、議題２の「その他」とありますが、事務局、あるいは委員の皆様から何かございましたらお願いいたします。では、事務局、お願いいたします。

○事務局　事務局から一つご報告させていただきます。

　まず、参考資料の方で、令和５年度第２回大阪府障がい者自立支援協議会　就労部会の報告についてという資料を入れさせていただいております。こちら令和６年３月１７日に開催されました就労支援部会での議論におきまして、優先調達に係わる内容であることから、部会において工賃委員会へご報告し、報告に対する皆さんのご意見がございました場合は、就労支援部会へ報告する旨、事務局の方にご指示がございました。内容について説明させていただきます。

　３月１７日の就労支援部会では、こちらの議題につきまして２つ内容がございまして、１つ目のものが、こちらの資料の地方自治法施行令第１６７条の２第１項第３号に定める障がい者支援施設等に準じるものの認定基準、略しまして、「準ずるもの認定」と呼んでおりますが、こちらの改正。

　２つ目が、新たにこの準ずるもの認定を希望する事業所につきまして、意見を聞くものがございまして、そちらを非公開で実施いたしました。

　資料をご覧いただきたいと思いますが、こちらは平成２９年度に障害者調達優先法及び大阪府の優先調達方針、及び行政の福祉化の取組みを踏まえ、地方自治法施行規則に基づく障がい者支援施設等に準ずるものの認定基準を定めております。

　基準の概要についてご説明します。３ページをご覧ください。左側の中程のところに、自治体発注における随意契約の区分という欄がございます。自治体が障がい施設と契約する場合、物品購入で１６０万円、委託契約ですと、１００万円を超えたとしても、障がい者支援施設等の場合は、随意契約ができます。地方自治法施行令において、自治体が認定することで、障がい者支援施設等に準ずるものとして、同様の契約ができる制度がございます。これまでに特例子会社や、共同受注窓口など、表に囲んでいる団体の種別の１７団体を認定しているところでございます。　１ページにお戻りいただきまして、この就労支援部会での議題につきましては、改正措置の二段落目をご覧いただきたいのですが、認定をする場合は、二人以上の学識経験を有する者の意見を聞かなければならないとされておりまして、これを今回、明文化しようというところでございます。２ページ目が、その改正案の新旧対照表となっております。

　改正後の下線部分をご覧いただきたいのですが、（３）において、就労支援部会と工賃委員会について、二人以上の学識経験を有するものとして位置づけております。（４）において、対象を規制しているものでございますが、共同受注窓口については、小規模な障がい者支援施設等の取引施設の窓口になることから、福祉施設で働く障がい者の工賃向上支援に係る調査・審議に関する事務を担任しております工賃委員会において意見を聞くとさせていただきました。

　本議題につきましては、就労支援部会においてご承認いただいているところでございます。

　この議題と先ほど希望される事業所からの申請、この２つの議題において、就労支援部会で発言のあった委員の意見をご紹介させていただきます。

　特例子会社を認定しているが、府では、工賃向上計画を策定し、工賃の向上に取組んでいる、認定等施策がちぐはぐになっているのではないか。特例子会社よりも工賃向上に直結するB型事業所に優先調達をさせるため、特例子会社を認定から除外する方針を出すべきではないか。特例子会社は大企業が設置しており、国などから援助を受けているため、認定には公平性を勘案して欲しい。特例子会社を認定することで、中小企業には民業を圧迫と感じる。大阪府でも認定の精査が必要ではないか。大企業ということで、心理的安心感により、発注が流れるのではないか。虐待等事案のある事業者を認定した場合、大阪府に認定責任があるのではないか。認定を取り消すことはできないのか。

　こちらのご意見に対しまして、大阪府の回答としては、事業の種別については、障害者優先調達法を踏まえ、認定基準を策定しております。

　認定基準における公序良俗に関する行為等がない限り、特例子会社を除外することはできないと考えます。

　優先調達については、優先調達方針を策定し、取組んでおり、特にB型事業所への発注は、前年度を上回るものとして策定しています。

　監督責任については、特例子会社の場合、ハローワークにより認定されていることから、大阪府は発注のみであり、監督責任を負うのは難しいということです。

　仮に不履行があった場合、全種別の事業者が同じ取り扱いということになります。

　以上が就労支援部会においてご議論いただいた内容の報告となります。

　ご意見いただけますよう、よろしくお願いいたします。

○委員長　大阪府としては、特例子会社は認定しないでもいいのではないか。そうでないと、特例子会社はいろいろな有利な点があるから、うちは大変になるみたいな話ということです。雑なまとめで申し訳ないです。今、きちんと説明いただいたまとめにて、皆さん一人ひとりお聞きになった内容かと思います。これに関して、何かご意見等、いかがでしょうか。

○委員　認定することの是非について、ここで議論するということですか。それは就労支援部会でですか。

○事務局　認定はされております。

○委員長　就労支援部会と同じような立ち位置でこちらも話し合おうということではないのですか。

○事務局　そういった特例子会社に対して、別途の取り扱いをした方が良いというご意見がありましたので、それとは別に、工賃向上計画について、こちらの委員会でいつもご議論いただいておりますので、その視点からご意見をいただけたらと思っております。

○委員長　意見として出してお話しいただくということですね。

○委員　一概に特例だから、そうでないからという話もあるのかも知れませんが、請け負っておられる業務の内容が到底B型ではできないようなものも含まれているのではないかという気はするのですね。

○委員長　特例がB型のを取っていっているという話では一概にいえない話ですか。

○委員　もしかして、競合しているものもあるかも分からないですが、全くフラットに話はできない個別の案件かという気はします。中小企業への圧迫みたいなもののところはもしかしたらあるのかも知れませんが、ただ、優先調達の趣旨からいくと、中小等というのであれば、特例子会社に発注してもらってという話にはなりますが、障がい者雇用を進めていこうという意味ではなりますね。

○委員長　違う特性を持った当事者の方が働くことができるという意味でいうと、そこに適したというような話で、一概に考えられるものもあるのかも知れませんね。

○委員　これにどのような内容を拝聴されているのかというところが肝かと思います。うちの方では、今まで特例さんとバッティングした経験は全くなくて、B型でできないような仕事は、「ちょっとこれは」という感じで、そこら辺の交通整理はあるのかないのか分からないですが、難しい話だと思います。

　私も何度か特例さんと関わりがあるのですが、特に大阪府さんとか行政から仕事を請け負っているところはなくて、自主的に社内の仕事を回しておられるところが結構多いかと思っております。私の認識としては思っております。

○委員　特例子会社として何社かお付き合いがありますが、自社からの仕事がほとんどですね。それすら今、大変なのです。

○委員　バッティングしたときに入らないならいいかと思いますが、バッティングすることはないと思います。

○委員長　具体的事例であって何かあればというところの議論があっても、一概に特例子会社を一緒の形でそれで方針を決めるというのはどうかと思います。

○委員　逆に、特例さんに、「B型とか、一緒に何か仕事してよ」という話しがけぐらいしてもらった方が、僕としては有り難いと思います。敵対するのではなくて、共同で何か仕事を受けるとか。

○委員長　逆に、入っていただいて共同でですね。そういう意味では何かそちらの方向に持っていくのは話が違うのかと思います。

○委員　共同受注の方がどちらにも利益がありそうなものですね。１事業所では受けられないですが。

○委員　特に名前はありませんが、この特例さんの中で社内の職員さんに配るカレンダーのシール貼りさせてもらったことがあるんですが、無理やり仕事を作ってもらったんですけどね、それは好事例が生まれてくる可能性が高いのかと思っております。

○委員長　実際に特例子会社と共同してやっているとか、それが他の事業所の工賃の向上にも寄与しているよという事例とか、それを見せていくというのも、このような議論になったときに、また、一つ材料になるのかという話しですね。

○委員　実態としてはどうなのですか。特例子会社に発注しているということですか。

○事務局　昨年、優先調達、令和４年度の実績でいいますと、トータルで大阪府庁で２億円程度発注しておるのですが、特例子会社に発注しているのが６６０万円程度ということなので、全体で見ると少額ということです。ほとんどが共同受注ですとか、その他の清掃ですとか、そういったところの方が大きな割合になっているというところです。

○委員　そういうことであれば。

○委員長　金額的にもっといりますよね。

就労部会のとこでどういった背景、事情、ご意見があったのかというところがあるのかと思いますが、今の議論の流れでいうと、特例子会社だけにということは、大阪府としては、適切ではないのかという気がしますが、他の委員の皆さん、いかがですか。

○委員　すみません。多分、随契なので、随契だから、うちの場合は「ここできるよね」と一本釣りでいくのですが、今回、特例子会社さんも随契なので、一本釣りの感じになるのですか。それとも情報を公表して、手を挙げてもらうとかですか。

○事務局　大阪府の方でこの優先調達は、エル・チャレンジさんと委託契約を結んでおりますので、まず、一番最初には、共同受注窓口のご紹介をさせていただいているところなのですね。そういったところで全ての事例は把握していないのですが、受けていただいたのは、共同受注とかで、受けきれなかった分を回したというのは知っていますので、最初からそこに行ってというわけではないと思います。

○委員　うまく言っていただいてありがとうございます。情報が公平的に確保されているのならいいかと思います。

○委員長　今の流れ的には繰り返しになりますが、大阪府は、１つの事業所に向けてということでなくて、特例子会社もそこに含めてという形、お話になっているかと思います。オブザーバーの方、何かありますか。

○オブザーバー　結局、そのときの事案に応じて見ないといけないのかということは、理解はできています。ただ、共同受注窓口の現状として、売上の大半を占めているものは、役務・印刷関係なのです。清掃は別の事業体がこの役務を請け負っておられるので、有り難いことに、大阪府からの発注が最も占める割合が、今、共同受注窓口では一番多くて、多分、半分以上は大阪府です。その案件のほとんどが印刷案件となってまいります。

　基本的には、ご依頼いただいて、どうしても金額的に合わないものを除いて、かなり高い確率で引き受けさせていただいておりますが、私の個人的なイメージもあるのですが、印刷案件に関しては、今、おそらく資材の高騰であったり、価格がかなり上がっていますので、予算の面も考えると、できるだけ安いところでやっていただいてというところもあれば、選択肢の一つとして、随契ができるということは、かなり特例子会社さんに失礼な言い方ですが、入って来られる可能性がかなり高くなっているのかと思います。結果として、言葉は悪いですが、そういった発注の置き換えが進んでいくと、共同受注の売上、先ほど６，０００万というのがありましたが、これにかなり影響を及ぼしてくるのかと思います。ただ、６，０００万を得ないと工賃向上が図れないということではないので、そこは頑なに思うことはないのですが、かなり何らかの影響なり、状況とかは、周期的にみて出てくるのではないかという不安は個人的には持っています。以上です。

○委員長　ありがとうございます。もちろん今後の影響ということも想定して、今、起こっているということでない限り、そういう根拠にということが、適切かという議論がありましたら、そういう影響が予想されるという意味では、そこでこの共同受注窓口の特例子会社が、先ほど言われましたようにぶつかるのではなくて、協力できるような仕組み作りを予防的という言葉が適切か分かりませんが、作っていくというのも、大阪府としての取組みの一つかと思いますので、その点も踏まえた上で、今後の推移を見ていくという形でいければいいかと思っていますが、そういう意味でいいますと、ここでは認定基準については、法で定められている優先調達法を踏まえたもので、特例子会社のみ、何らかの基準を大阪府独自で設けるのは現実的ではないだろうという形で意見提示をこの委員会からもさせていただこうかと思っております。皆さんの議論を踏まえて、今後の展開も考えを頭に置きながら取組みをしていくというところで、ご協力いただければと思っております。

　一方でB型事業所の工賃向上というのは重要な課題であって、引き続き優先調達方針や工賃向上計画の中で、B型への優先調達、これまで以上進めるなど、取組みを進めていくというのは、両輪という形で進めていくのだろうと、それが大阪府の責任かと思います。それも確認するという形で意見提示をさせていただく方向で、皆さん、よろしいでしょうか。

（各委員、「異議なし」）

　ありがとうございます。あとは、オブザーバーの話からもありましたが、これのどういう影響かというところがあるかと思いますので、それもこの委員会で注視しながら対応していくということでお願いできればと思います。そういう場を大阪府の方で入れていただくということをお願いいたしたいと思います。

　はい、他に懸案等、ございませんでしょうか。

　きょうも活発なご意見をいろいろいただきまして、情報交換の場にもなって、新しいアイデアの生まれる場になるのかと思っておりまして、そういったご意見も踏まえて、大阪府の方では取組みを進めていただきたいと思います。

　それでは、以上をもちまして、本日の議事は全て終了とさせていただきます。

　では、事務局にお返しいたします。

○事務局　委員長、ありがとうございました。　本日は、各委員の皆様、長時間にわたり、ご審議いただきまして、誠にありがとうございました。

　今後は、ご審議いただきました内容を基に、令和６年度から８年度の工賃向上計画の策定を進め、工賃向上を図ってまいりたいと存じますので、委員の皆様におかれましては、今後ともご支援・ご協力のほど、よろしくお願い申し上げます。

　それでは、これをもちまして、「令和５年度第３回工賃向上計画の推進に関する専門委員会」を閉会させていただきます。

　本日は、お忙しい中ご参集いただき、誠にありがとうございました。

（終了）