

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

日時：令和6年3月19日（木）

10時00分～11時30分

場所：大阪府社会福祉会館 503号室

○事務局 ただ今から、「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」を開催いたします。

委員の皆さま、オブザーバーの皆さま、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。ごさいます。

議事に入るまでの間、司会進行をいたしますので、よろしくお願いいたします。

それでは、まず、本部会の開催に先立ちまして、自立支援課長よりごあいさつ申し上げます。

○事務局 各委員の皆さま、早朝よりご出席いただきまして、誠にありがとうございます。自立支援課長でございます。

年度末の本当にお忙しいなか、部会にご参加いただき、誠にありがとうございます。

また、日頃から、大阪府の障がい福祉行政に格別のご理解とご協力を賜りまして、この場をお借りして感謝申し上げます。

さて、大阪府では、後ほどご報告いたしますが、第5次大阪府障がい者計画の一部見直しということで、今年度末に策定されることとなっております。

一方で、国の動向においては、令和6年度に報酬改定がございまして、内容が国より示されたところですが、今回の報酬改定が、事業所支援の向上にどう反映されるのか注視する必要があります。

とりわけ、令和7年10月から開始される新たなサービスである「就労選択支援事業」については、明確な事業実施となるように要望してまいりますが、障がい者の就労支援の大きな転換期になると考えております。

次年度の就労移行等連携調整事業での好事例の横展開や、研修の実施など、さまざまな取組みを通して、福祉施設から一般就労への移行・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、令和6年度の取組みについて、それぞれ専門のお立場からのご指導・ご助言等をいただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

簡単ではございますが、部会の開会にあたりまして、一言ご挨拶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、本日出席の委員の皆さま及びオブザーバーの皆さまにつきましては、お手元に配席表と委員名簿をお配りしておりますので、お一人お一人のご紹介は省略させていただきます。

本日は委員9名中5名の出席となりますので、本部会運営要綱第5条第2項の規定により、委員定数9名の過半数に達しており、会議が有効に成立していることをご報告いたします。

次に資料の確認をさせていただきます。

次第、委員名簿、次第に記載の資料がお手元にありますでしょうか。各資料を読み上げさせていただきます。

資料1「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について」、

なお、資料2については、議題(2)が始まりましたら、委員の皆さまに配布させていただきます。

次に、資料3-1「令和6年度 大阪府の障がい者就労支援に関する主な取組み」、

資料3-2「就労移行等連携調整事業における取組みについて」、

資料3-3「障がい者雇用の促進について」、

資料3-4「府立支援学校高等部における就労支援の充実について」、

参考資料1「会議の公開について」、

参考資料2-1「第5次大阪府障がい者計画 第3章 第3節 生活場面に応じた施策の推進方向 Ⅲ 生活場面「働く」、

参考資料2-2「第5章 第7期大阪府障がい福祉計画及び第3期大阪府障がい児福祉計画の数値目標及び見込量について 1. 成果目標等(R6.2.1 現在) (「第5次大阪府障がい者計画」中間見直し(案)に対する府民意見等の募集について(抜粋)」、

参考資料3-1「工賃向上計画の推進に関する専門委員会 令和5年度実施状況」、

参考資料3-2「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」となっています。

皆さま、不足等はありませんでしょうか。

それでは、資料の不足はないということですので、本日の議事に入らせていただきます。

本会議は、「大阪府会議の公開に関する指針」及び「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、配付資料及び議事録を大阪府のホームページ上で公開していますが、本日は、「議題(2) 地方自治法施行令第167条の2第1項第3号の規定に基づく障害者支援施設等に準ずる者の認定について」では、委員の皆さまからご意見をいただく予定としています。

そこで、参考資料1「会議の公開について」をご覧ください。会議は、先ほどご説明したとおり、原則として公開するものとしていますが、「就労支援部会運営要綱」第9条の規定により、「会議の公開に関する指針」に規定する、「非公開にする事由があると部会長が認めるときには、会議を非公開とすることができる」とされています。

本日の議題(2)は、「会議の公開に関する指針」の「3. 会議の公開の基準」の(1)に規定する大阪府情報公開条例第8条第1項第4号に規定される、「府の機関が行う認可等の事務に関する情報であって、公にすることにより、当該若しくは同種の事務の目的が達成できなくなり、又はこれらの事務の公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼすおそれのあるもの」と認められます。

つきましては、議題(2)については非公開としたいと考えていますが、よろしいでしょうか。

○部会長 はい。部会長としましても、今、説明がありましたとおり非公開とすべきと考え

ていますが、それでよろしいでしょうか。

○各委員 異議なし

○部会長 では、議題（２）については非公開でお願いいたします。

○事務局 それでは、議題（１）・（３）については今までどおり公開とし、議題（２）については非公開として、本日の議事を進めてまいります。

議題（２）の議事に入りましたら、申し訳ございませんが、傍聴の方及びオブザーバーの皆さまはご退席いただくようお願いいたします。ご退席に関しましては、こちらからまたアナウンスをさせていただきます。

それでは、この後の議事進行につきましては、部会長にお願いしたいと存じます。部会長、よろしくお願いいたします。

○部会長 改めまして、おはようございます。本日もどうぞよろしくお願いいたします。

では、お手元の次第に沿って議事を進めてまいります。

本日の議題は、「議題（１）「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（２）地方自治法施行令第 167 条の 2 第 1 項第 3 号の規定に基づく障害者支援施設等に準ずる者の認定について」、

「議題（３）次年度以降の取組みについて」の三つとなっています。

本日の部会の進め方につきましては、いつものように各議題について事務局から説明をいただきまして、その後に各委員の皆さまからご意見を伺いたいと思いますが、その進め方でよろしいでしょうか。

○各委員 異議なし

○部会長 では、まず、「議題（１）「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 自立支援課です。着座にて説明させていただきます。よろしくお願いいたします。

資料 1 をご覧ください。議題（１）の「地方自治法施行令第 167 条の 2 第 1 項第 3 号に定める障害者支援施設等に準ずる者の認定基準」の改正についてご説明いたします。

平成 29 年度に、優先調達推進法、大阪府の優先調達方針、「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者の認定基準を定めています。

本日の議題は、この認定時の手続きについて、基準上に明示的に規定するものを案としてご説明いたします。

まず、認定基準の概要についてご説明いたします。3 ページをご覧ください。

自治体が、障がい者支援施設等と契約をする場合、物品購入で 160 万円、委託契約で 100 万円を超えた場合において、随意契約が障がい者支援施設等ではできるというものです。

この障がい者支援施設等に準ずる者として、左下の表の囲んでいる団体の種別については、自治体が認定することで同様の契約ができるというものになっています。

これまでに認定された団体については、右側の箱のなかに 17 団体を記載しています。こちらがこれまでに認定しているところです。

1 ページに戻っていただき、今回の改正案についてご説明いたします。上の「改正趣旨」と書いているところの2段落目のところに記載していますが、地方自治法施行規則に基づき認定する場合は、二人以上の学識経験を有する者の意見をきかなければならないとされています。これを基準において明文化するものです。

下に「経過」と記載していますが、これまでの認定では、平成 29 年度の第 2 回就労支援部会の議事録を抜粋しているところですが、就労支援部会について学識経験を有する者として、ご意見を伺い手続きを行ってきたところです。

続いて、2 ページをご覧ください。こちらは、改正案の新旧対照表となっています。

左側の改正後の「2 認定方法」の(3)の下線部のところですが、「就労支援部会と工賃委員会を二人以上の学識経験を有する者」と位置付け、(4)で対象を規定していますが、共同受注窓口については、小規模な障がい者施設の取引等の窓口となるものですので、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当している工賃委員会において意見を聞くとしています。

今回の改正案についての説明は以上となります。

○部会長 何かご意見やご質問がありましたらお願いいたします。これまで申し合わせ的に、ここの部会で議論をすれば、学識経験者の意見を聞いたという形で進めてきたところを、きちんと明文化をしておこうということかとは思いますが、私たちがすることは、それほど変わらないかと思えます。よろしいでしょうか。

○各委員 異議なし

○部会長 では、ご提案いただいた改正内容で進めてまいりたいと思います。

それでは、次の議題(2)に移りたいと思います。先ほどありましたように、議題(2)に関しましては非公開とさせていただきますので、申し訳ありませんが、準備のほうをお願いいたします。

(傍聴者とオブザーバーが退席)

<議題(2)は非公開>

(傍聴者とオブザーバーが席に戻る)

○部会長 すみません。大変お待たせしました。内容は伝えられないのですが、今後、優先調達のことについては、いろいろな情報提供をいただいたりとか、意見交換ができたということもあわせて話し合いましたので、オブザーバーの方にもお知らせしておきたいと思えます。

では、「議題(3)次年度以降の取組みについて」、事務局から説明をお願いいたします。

○事務局 議題(3)につきまして、福祉部、商工労働部、教育庁の順にご説明させていただきます。

できます。

資料3-1をご覧ください。まず、福祉部で行う取組みについてご説明いたします。

障がい者就労支援について、府では、第5次大阪府障がい者計画の最重点施策として、障がい者の種別や障がいの程度、特性に応じたきめ細かな就労支援を図ることとしており、令和3年度から令和8年度までの計画期間として、「めざすべき姿」ごとに三つの項目を設けているところです。

まず、次年度の新規事業についてご紹介させていただきます。

資料の右上の「障がい者就労支援近代化設備導入モデル事業費補助金」があります。こちらは、A型・B型の事業所に対して、工賃向上に資する印刷製造やパン製造などの生産設備の導入において補助を行うこととしています。国による補助事業となり、実施主体は、府だけではなく政令市や中核市となり、府のほうで実施するのは、政令市・中核市以外の地域が対象となる予定です。

戻りまして、めざすべき姿(1)・(2)・(3)ごとに紹介させていただきます。

まず、「めざすべき姿(1)：実際に多くの障がい者が働いている」では、ハートフルオフィス事業を引き続き実施し、サポートカンパニー登録制度の民間企業への周知や、障がい者雇用の気運を高めていこうと思っているところです。

右側の「めざすべき姿(2)：いろいろな場で障がい者が仕事をできる」では、まず、一つ目の就労移行等連携調整事業については、別途資料を用意していますので、後ほどご説明いたします。

精神障がい者社会生活適応訓練事業については、精神障がい者が、民間企業等の協力事業所に通うことで、自立を促進していきます。

②工賃向上については、後ほど今年度の工賃委員会の実施状況とあわせてご報告します。

③多様な障害者の働く場の拡大については、重度障がい者等に対して、雇用と福祉の施策の連携を通じ、通勤支援や職場における支援を実施するもので、より多くの市町村で実施されるように取り組んでまいります。

また、障がい者がITを活用し就労支援をするためのITステーション事業や、在宅でのIT就労への支援を実施してまいります。

「めざすべき姿(3)：障がい者が長く働き続けることができる」では、障害者就業・生活支援センターにおいて、生活面及び就労面の総合的な支援を引き続き実施してまいります。

その下の箱ですが、庁内の横断的な取組みとして、公契約における障がい者雇用の創出、総合評価一般競争入札制度や指定管理者制度において、障がい者雇用を評価することで雇用の創出を図る、また、ハートフル条例に基づく職場環境整備等支援組織による障がい者雇用の定着等お推進する取組みを実施してまいります。

また、既存資源の福祉的活用については、府有施設を活用した就労訓練を引き続き取り組んでまいります。

大阪府庁内での実習の機会の提供などを行い、また、庁内で部局連携を実施する会議等も実施してまいります。

また、就労支援部会、工賃委員会についても、就労支援に関する課題等について協議・検討いただくことで、雇用・就労を促進する取組みを推進してまいります。

それでは、資料3-2をご覧ください。こちらは、「就労移行等連携調整事業における取組みについて」になります。

平成30年度より事業を取り組んできましたが、これまでの取組みを総括して、令和6年度の事業を実施したいと考えています。

まず、平成30年度から令和2年度は、一般就労への伸び率や、就労移行支援事業等の伸び率が鈍化、就労移行率の実績の二極化、就労継続支援事業所（A型・B型）の退所後の在宅となる者の増加を踏まえ、就労アセスメント強化を目的として、アドバイザー派遣事業及び研修を実施してきました。

実績としては、31事業所にアドバイザーを派遣し、一般就労への移行者数は増えましたが、一般就労の実績のない就労移行支援事業所が依然として存在していました。

次のページをご覧ください。こちらは、令和3年度から令和5年度のガイドブック（障がい者就労支援ガイドブック）の作成のほか、実践した事業になっています。

大阪府障がい福祉計画において、一般就労した人数を目標としていましたが、国の指針に基づき、就労系サービスの事業種別ごとに人数を設定することとなり、量だけではなく、A型B型などの事業所の就労支援力の向上が必要となりました。

また、事業所にノウハウが蓄積されないことについては、一般化することが課題であると考えています。

令和2年度まで実施したアドバイザー派遣事業の実績を踏まえ、初心者にも理解いただける就労支援のノウハウを盛り込んだガイドブックを、令和3年度から令和4年度にかけて作成しました。

令和5年度は、このガイドブックを活用いただけるよう、研修プログラムを作成しました。

各年度において研修を実施しましたが、特に今年度は、研修プログラム作成の検討委員会を実施し、また、地域の協議会などにヒアリングを行ったうえで作成したプログラムに基づき、管理者・サービス管理責任者向けに研修を実施しました。

研修受講後の受講者の声としては、「事業所内で勉強会をしたい」、「事業所のスタッフが最大限の力を発揮できるチームづくりこそが管理者の役割と実感した」など、記載のとおりとなっています。

今後、研修を受講された方が、事業所においてどのようにガイドブックや研修の内容を活用したか、アンケート調査を実施することとしています。

実績や効果としては、研修については、3年間で1,000以上の事業所の方が参加され、それぞれの事業種別で一般就労者数が増加し、障がい者計画の成果目標を達成したというところです。

次のページをご覧ください。令和6年度は、支援力のさらなる向上としています。

課題の部分に記載の第7期大阪府障がい福祉計画についてご説明いたします。

第1回目の就労支援部会のご報告した、計画の成果目標の見直しの内容は、一般就労への移行が3,142人、5割以上の方が一般就労している就労移行支援事業所数が6割、定着支援事業の利用者数が1,781人、就労定着率7割以上の定着支援事業所数を2割5分という目標を記載しています。

計画の目標については、こちら以外にも、地域の就労支援ネットワークを強化し、関係機関が連携した支援体制を構築するために、自立支援協議会就労支援部会等を設けて、取組みを進めることも目標の一つとしています。

この成果目標について、資料2-1と資料2-2に添付していますが、令和6年2月から3月1日にかけてパブリックコメントを実施しました。

このパブリックコメントでいただいた意見を踏まえて、3月中に開催される「大阪府障がい者施策推進協議会」において議論いただいた後、作成される見込みとなっています。

事業の内容に戻りまして、課題としては、先ほど申し上げた計画の目標達成というところもありますが、就労移行支援事業所の退所者には、障がい福祉サービスに戻られる方がいるなど、就労人数調査でも現れており、また、別途、令和7年度より、「就労選択支援事業」が開始されますので、今後、専門性の高い支援が必要になると考えています。

事業の内容については、一般就労への移行に係る支援力の向上として、より専門性の高いアセスメント力の習得、企業や地域の社会資源に関する知識の習得・地域連携の実践、また、定着支援力の向上・普及として、定着支援事業所の取組みの好事例の横展開をしたいと思っています。

対象者としては、就労系サービスの経験者で、職場適応援助者養成研修を修了相当の方を想定しています。

グループワークなどで実践的な取組みを学んでいただくとともに、講義部分については動画配信など、多くの方に見ていただけるような努力をしていきたいと思っています。

あわせて、工賃委員会の説明をさせていただきたいと思います。参考資料3-1・3-2を付けています。

工賃委員会ですが、今年度は3回開催の予定で、3回目が明後日の3月21日開催となっています。

第1回目では、工賃向上計画の見直しを行い、第2回目では、B型事業所の生産活動や就労支援などの取組みを表彰する事業所の選定を行いました。こちらの選定した事業所については、3月6日に知事表彰を実施したところです。

参考資料3-2をご覧ください。こちらは、工賃委員会での資料となっており、議論いただいた工賃向上計画の骨格に関する資料になっています。

めくっていただき2ページをご覧ください。

この前の計画では、工賃目標を、「前年の実績から8%以上向上」ということで、令和5年度1万6,500円を目標設定としていました。

実績としては、令和4年度が1万3,681円で、このことから推計しても、令和5年度目標は未達成の見込みと考えています。

次期計画においては、平成30年度から令和4年度までの伸び率の平均値をもとに、5%の向上を目指すこととして、令和8年度の目標を、全期計画目標と同じですが、1万6,500円としています。

この資料の一番下のパラグラフは、今回の見直しにあたり、他府県比較や、事業所アンケート等を行い、大阪府の工賃が低い理由については、他府県のデータ比較からは、「事業所数が多い、短時間の利用者数が多い」、また、事業所アンケートからは、「日中活動を重視し工賃向上を重視していない」というようなご意見がありました。

また、小規模で定員数を満たしていない事業所や、新規参入をした事業所が多いなどがわかったところです。

こういった内容を踏まえ、経営や支援スキルに関する研修や支援が必要とする事業所も多いと考えています。

最終の4ページをご覧ください。こちらは骨格案となっています。

内容については、大きく四つの項目があり、各事業所における「工賃向上計画の策定・実行支援」、「共同受注窓口の運営、優先調達の促進」、「製品認知度向上に向けた情報発信」、「農と福祉の連携の促進」となっています。

工賃委員会では、地域の共同受注窓口との連携や、事業所での工賃向上に関する意識改革や組織づくりについて、この資料についてご意見をいただいているところです。

明後日3月21日の工賃委員会においては、この計画について議論いただき、策定された計画については、また就労支援部会の委員の皆さまに情報提供をさせていただく予定としています。福祉部からは以上となります。

○就業促進課 では、続きまして、資料3-3について、就業促進課からご説明させていただきます。

障がい者の雇用促進について、「1. 障がい者の雇用の現状等」をご覧ください。

令和5年12月に厚生労働省及び大阪労働局から、令和5年6月1日現在の障がい者雇用状況が公表されました。

それによりますと、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5万8,282人と過去最高を更新し、実雇用率も過去最高の2.35%となっています。

規模別で見ますと、常用雇用労働者数100人未満の中小企業主の実雇用率は1.86%、法定雇用率を達成している企業の割合は42.1%と全体に比べて低位にあります。

また、障害者雇用促進法も改正され、令和6年4月1日から法定雇用率が順次引き上げられ、対象となる中小企業主の範囲が広がることも踏まえ、引き続き意識啓発や、個々の状況に応じた支援が必要と考えています。

また、障がい別で見ますと、精神障がい者の雇用数は1万 1,579人と、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いますので、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います。

次に、「2. 第5次障がい者計画における主な取組み」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、大阪府障がい者雇用促進センターを設置し、事業主への働き掛けと、個々の事業主のニーズや状況に応じた支援に取り組んでいるところです。

左の枠囲みの一つ目の黒四角、一つ目のポツについて、大阪府と契約を締結するなど、府と財政的な関係のある事業主のうち、法定雇用率未達成の事業主に対し、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・支援に取り組んでいます。

次の二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ためにも、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ことから、法定雇用率未達成の特定事業主（府内にのみ事務所・事業所を有する40.0人以上100人以下の事業主）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・支援に取り組んでいるところです。

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についてです。

精神・発達障がい者等職場定着支援事業の一つ目のポツの「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、障がい者とともに作業を行う職場体験研修をセットで行っています。

二つ目のポツの「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定着の受入を通じて、障がい理解や職場環境の整備を図ることを目的に、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います。

三つ目のポツの「障がい者雇用の理解促進ツール」については、今年度、障がい者を採用した際の具体的な業務内容をイメージしてもらうため、府内の中小事業主40社の事例を集め、業種別・障がい別のマトリックスにまとめた理解促進ツールを作成しており、今後、個別訪問等の際などに、企業にわかりやすく説明できるツールとして活用していきます。

来年度には、そのなかの好事例を動画化し、より理解を深めてもらう予定です。

また、「精神障がい者等職場定着支援」を開始しており、精神障がい者の職場定着に取り組む事業主をサポートしています。

これらの取組みを通じて、大阪府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います。以上です。

○支援教育課 それでは、教育庁支援教育課より、「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」をご説明いたします。資料3-4をご覧ください。

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4年度の府立知的障がい支援学校高等部卒業生の就職率は27.6%、就職希望率が28.6%、就職希望者の就職率は

96.3%となっています。

お示しのとおり、就職を希望する者の就職率が高い割合となっていることから、就職を選択肢の一つと考える生徒の割合を高めていくこと、また、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います。

教育庁としましては、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、就労意欲を高めるため、さまざまな取組みを行っています。

資料の中央には、令和5年度の取組みを記載しています。

取組みの①企業との連携については、各学校の高等部において、生徒が希望する進路実現に向け、本人のニーズを踏まえた企業での職場実習等を行っています。

また、進路実現に向け、早期からのキャリア教育が重要ということで、高等部だけでなく中学部からの実習を進めており、令和元年度に大阪府と事業連携協定を結んでいる株式会社 D&I さまと連携のもと、府立支援学校中学部生徒とその保護者を対象とした職場体験実習を実施しています。

令和元年以降、コロナの影響で規模の縮小や中止等もありましたが、昨年度より本格的に再開し、昨年度は 15 社の企業さまに受け入れていただき、19 校 46 名の実施でしたが、今年度は 23 社の企業さまが、21 校 108 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ました。

生徒からも、「教えてもらったお兄さんやお姉さんみたいに働きたいと感じた」、「働くことは大変だけど、楽しいこともあるということがわかった」、また、保護者からは、「経験を積むことで心の準備ができるので、実際の職場に行かせていただけてありがたかった」、「就労に向けて身につけてほしいこと・課題がわかった」などの感想がアンケートのなかでありまして、非常に有意義な体験実習であったと感じられます。

次に令和6年度の取組みです。①から⑥については、次年度も引き続き取り組んでいきますが、それに加え、資料の下部に記載の「就労支援アドバイザー派遣事業」を新たに実施してまいります。

本事業は、企業の障がい者雇用実務担当の方や、障がい者雇用に造詣の深い方をアドバイザーとして任命し、各支援学校へ派遣するという事業になります。

具体には、まず、アドバイザーが各校を訪問し、生徒の実態及び就労支援に関する学校の取組み等を把握したうえで、学校における課題等について、学校と共通認識し、いろいろ議論を深めながら、各校の課題に応じて就労に関わる、例えば、教育課程に対する改善の提案や、授業の様子を見たうえでのちょっとしたアドバイスとか、また、就労意欲を醸成するため生徒及び保護者等を対象とした出前授業とか、そういった進路学習会等を実施し、各校の就労支援に関する取組みの事業の充実を図っていく事業となります。

また、中学部の生徒及び保護者を対象とした職場体験実習については、先ほどの感想としてもご紹介したように、生徒・保護者に非常に好評で、将来の進路を考えるうえで貴重な機会になっていると思います。

この実習については、第2次大阪府教育振興基本計画の前期事業計画において、令和9年度までに実施率100%を目標としていますので、引き続き関係企業と連携し、生徒の卒業後の社会と結びつけた支援の充実を図ってまいります。

以上、令和5年度と令和6年度の取組み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 ありがとうございました。自立支援課、就業促進課、支援教育課の各担当からご説明がありましたが、ご意見やご質問がありましたら、どうぞお願いいたします。

○委員 資料3-4なのですが、令和6年度から就労支援アドバイザー派遣事業というのは、新しく始まるのですか。

○支援教育課 はい。

○委員 これは、どういう方が、どれぐらいの割合で、どんなことをされるのか。どんなことをされるのかというのは、先ほどちらっとお話しいただきましたが、もう少し詳しく教えていただいてもいいですか。

○支援教育課 今現在のことなのですが、具体的な方につきましては、今、当課のほうで、これまで就労支援の研修等を実施いただいている企業さま等の実務担当の方ともご相談をさせていただき、実際の企業で就労に関する業務を取り扱っていただいている方と相談しながら人選を進めているところです。

具体的には、各学校に、概ね年度内に3回程度来ていただくことを想定してまして、1回目で先ほど説明した学校の実態等を見学していただいて、そのうえで、就労支援の取組みとか、子どもたちの就労意欲の向上につながるのではないかとご提案を共有させていただいて、そのようなことをして、学校として、令和9年度以降の就労支援に向けた取組みの計画を考えていける、そういった取組内容になります。

○委員 ありがとうございました。ちなみに何名ぐらいおられるのですか、このアドバイザーの方は。

○支援教育課 今、まだ人選を進めているところで、内容的にいいますと、お一人の方で担当できる学校としても、おそらく2校か3校程度かと思っております、当課としては、できるだけすべての支援学校にアドバイザーを派遣できればと考えていますので、やはり多数の数が必要になってくるかと思っております。

確実に言えるところでは、まだ数名ぐらいということですので、この後、公募等の方法もとったりしながら、先ほどの当課と関わりのあった企業さまのほうにもお声を掛けさせていただこうと考えています。

○部会長 ほかにいかがでしょうか。すみません。今に関連して、私から一つですけれども。民間の企業の力というのが、どれぐらい支援学校の生徒さん等の就職活動に関わってきているのかという質問なのですが。

大学でも、障がいがある学生がいて、最近、福祉枠で採用されたり、公務員でも障がい者枠で募集があったりするときに、最近、障がい者枠での採用をアドバイスする民間の企

業さんというのがあるみたいで、そういったところと学生個人が契約を結んで、障がい者枠でどういうふうにしたら雇用されやすいとか、公務員試験の対策とか、面接とか、身近なところで私もいろいろ見たなと思いつつ、いわゆる学生等にとってみたら就活のプロみたいな方に依頼をするというケースが出てきています。

で、支援学校の高等部等でも、民間企業等に働きたいなと強い思いを持っている生徒さんや保護者さんだったりすると、もしかしたら、そういうところと関わりを持ち始めているのかなとも思いますし、それがいいかどうかは別にして、そういった民間の就活の会社も、障がい者の雇用のマーケットに参入してきているのかなとちょっと思っているのですけれども。

府立の支援学校の高等部等の活動のなかでは、何か情報はお持ちかどうかということと、今後、何か見通し等があるのであれば、ちょっと教えていただきたいなと思うのですが、いかがでしょう。

○支援教育課 現在のところ、先ほどお示ししていただいたような民間企業のいわゆる人材登録及びマッチングのための企業になるのかなと考えるところなのですけれども。

学校のほうから当課のほうに、そういった企業さまからアポイントが上がっているというご報告は、受けていないとなっています。

で、今後の見通しというところなのですが、やはり生徒を企業にマッチングさせていくというところでいいますと、支援学校高等部においては、やはり日常の学校生活のなかで子どもの実態を知ったうえで、その子に適した企業を選ぶということになるというのは、支援学校の高等部としてのキャリア教育の一つとなっていますので、ある意味、その部分を外部の民間企業に委託するというところは、支援学校高等部としては入りにくいところなのかなとは考えています。

○部会長 良いのか悪いのかは別に、学校がどうしようかということと、生徒・保護者がどう動くかというのは、また別の方向性があるかと思しますので、また情報をいろいろ集めておいていただけたらとは思いますが。ほかにいかがでしょう。

○委員 はい。二つあります。資料3-1の予算で、今の物価高とかいろいろあるなかで、予算額というのは上がっているのか、上がっていないのか。たぶん金額というのはなかなか増えないと思うのですが、このままだと、行政のやっている障がい者就労支援事業に、スタッフを募集しても集まらないとか、どんどん底抜けしていくのではないかなと。障がい者の就労の底上げをめざし、いろいろな事業をやるのはいいのですが、人件費は高騰するけれど事業費が変わらなかったら、実質、質を落とさざるを得ないということになりかねません。今、国のほうでは賃金を上げようとか、いろいろやっているのですが、予算増の見通しについて教えていただければというのが一つ。

あと、資料3-4で、23社の職場体験があり、108名の利用と報告があったのですが、どんな職種なのかなというのを知りたいです。

つい最近、障がいのあるお子さんをもつ方と話をすることがありました。「強度行動障が

いを持つ自分の子が、仕事には就けないだろうなとほぼあきらめていたこともあったが、仕事には就いてほしいという親の気持ちもあった。ある日、工場見学に行き、フォークリフトを運転している当事者の姿を見て、希望を抱けた」ということをおっしゃっていました。

仕事というと、名前の知れたい会社とか、オフィスワークに人気が集まって、そこが駄目だったら、「もう、仕事をあきらめる」ことになっていないか。これだけいろいろな取組みをやって、就職希望率がそんなに大きく上がらない、あきらめざるを得ないような状況があるとしたら、本人ではなく周りの職業観が影響を与えているのではないかと思います。どんな仕事を紹介しているのかということをお教えしてほしいなと思います。

○事務局 まず、資料3-1の予算の状況ですが、予算要求につきましては、自立支援課としても確保したいところなのですが、全庁の方針とかがありまして、基本的に予算枠が決まっているなかで、よりよい事業をしていこうという検討をしているところです。

ただ、委員がおっしゃることもよくわかります。物価高騰や人件費の高騰とか、そういったことも世の中の動きとなっていますので、今回の予算要求も、大阪府議会に提案をしているものですので、次年度以降についてまた検討できればと思っています。

○支援教育課 先ほどお尋ねいただきました中学部の職場体験実習のいろいろな職種についてですが、今回、職種は非常にたくさんありまして、先ほど少しお示したオフィス系の事務補助のような仕事、印刷とかコピーとかスキャンニング等の作業をさせていただいたりということもあるのですけれども。

それ以外に、例えば、飲食業、神座さまとかの厨房のなかで実習をさせていただいたりとか、あと、清掃というようなこともありますし、いろいろな多様な職種を、こちらから学校のほうにお示しさせていただき、それをもとに学校のほうで生徒さんの希望をとって、こちらで調整して、そちらの実習に行ってくださいという形をとっています。

お示しのように、保護者さんとしてみれば、こういった仕事をご本人さんに向いているということ、そこで改めて再発見できたというようなお声もいただいていますので、やはりいろいろな経験をまず持ってもらうということは、今後も当課としても取組みを進めていきたいと考えているところです。

○部会長 ほかにいかがでしょうか。

○委員 資料3-4のところで、ちょっと外れたあれになるかもしれないですけど。そもそも府立支援学校の高等部や中学部の方の年齢というのは、当然未成年、18歳とかですか。就労支援部会でこんなことを言うのも変なのですが、就職を求める子どもたちを多く増やすことが大事なのか、それとも、本当に自分が働いてみたいなと思える、何かこう。私たちがだったら、大学とかいろいろな選択肢が、もちろん障がい者の方にもありますけれど。いろいろな選択肢があるように、本当に仕事に就くというところまで、いきなり高校を卒業してとか、中学を卒業して、すぐに働くということではなく、もう少し何か選択肢が持てるような仕組みというか、仕組みという言い方がいいのか、取組みという言い方がいいのかわからないのですが、何かそういう場というのをつくっていったらあげられないのかなと思っています。

まして。

私自身も、弊社でも、支援学校さんの就労体験を受け入れたりして、清掃業務をやらせてもらったりしているのですけれど。

じゃ、私が18歳のときに、いきなり働きたいかということ、やはりそれよりももう少しいろいろなことを見たり聞いたり経験したりして、「こういう仕事に就きたい」と初めて思えるというような機会をつくる、夢をつくってあげることができないのかなとすごく感じました。感想で申し訳ありません。

○支援教育課 確か支援学校の中学部・高等部は、いわゆる「準ずる課程」と我々は言っているのですが、一般の中学校や高等学校の年齢の生徒が多いです。まれに過年齢の方が入るケースはあるのですが、本当に小数のケースだと捉えています。

そのなかで、今、お示しいただいたような、その子どもさんの進路に向けたさまざまな選択肢というのは、やはり保護者さまもお考えになっておられまして、「支援学校高等部に行ったら、いきなり就労ではないですよ」とおっしゃる保護者さんも、学校の方で相談を受けているというのはあります。

ですので、支援学校高等部としましても、すべての子どもを就労に向けた形に持っていく学校という形ではなく、やはり本人の希望や、どういったことをしたいということからまず始まって、そのなかで、さまざまな選択肢を示して、そのなかで就労という形をとっていくというのはあります。

大学や専門学校となってくると、試験があるのですが、いわゆる知的障がい支援学校の高等部の教育課程というものは、現状、大学等の進級のテストや、進学後の大学での学びを担保できるような形になっていないものもありますので、知的障害者支援学校高等部の教育課程に則ってやっています、

そこの先の部分というのは当然あるのですが、卒業後、すべての子どもを就労に向けるという取組みというよりも、卒業後の就労という選択肢としてももちろんあるのですというために、今現在、中学部向けの実習や、先ほどお話しした体験実習を位置付けているところで、むしろ学校と、お子さまや保護者さまのニーズ等を聞いたうえでの支援という形に考えています。

○委員 私から3点質問させていただきます。まず、資料3-1の「めざすべき姿(2)」の右側に、雇用施策との連携による重度障がい者等就労支援特別事業ということで、通勤支援と職場等における支援を市町村事業として行うということですが、これは、私どもには情報があまり流れてこないのですが、私どもの機構の助成金と絡んだものでしょうか。そのなかで、市町村がどういう役割を果たされるのかということをお教えいただきたいというのが1点目です。

それから、資料3-2の3ページ目の真ん中の枠に、主な対象者で、「職場適応援助者養成研修修了相当」と伺える。この「相当」というのは、どういったイメージで書いているのかについて教えていただければというのが2点目です。

3点目は、資料3-4の就職率のなかには、A型事業所への雇用も含まれるのか否か。で、この就職率のなかのA型事業所の割合が、もしわかれば教えていただきたいという、以上です。

○事務局 自立支援課からお答えします。資料3-1の雇用施策との連携による重度障がい者等就労支援特別事業ですが、委員がおっしゃったとおり、助成金と関連のある補助金となっています。こちらは、地活事業と言いまして、市町村で実施していただく事業になっているところなんです。

ここでの大阪府の役割としては、市町村の任意でこの事業を実施できるというところ、まだまだ実施している市町村が少ないというところがあります。

ですので、大阪府内で多くの重度障がい者の方や、同行支援を受けられているような方が、この事業を使っていただけるように、市町村のほうに周知や啓発を行っているというところなんです。

続きまして、資料3-2の対象者のお話しですが、今、こちらは計画のところ、ジョブコーチとして実務経験がある方というのを、今の計画の段階では考えています。

それ以外の方も、同じレベルぐらいの方について対象とするのかどうかというのを、今後、詰めていきたいと考えていますので、現時点での対象としては、職場適応援助者養成研修を修了された方、そちらの相当ということで、こういう記載にしています。

○支援教育課 大阪府のほうでお示ししている就職率については、A型事業所等も含めた数字となっています。いわゆる最低賃金以上をもらっている生徒等については、その数字に入れています。

なお、そのなかでA型の事業所に就労された人数については、実は、それは出してはいないのですが、人数でいいますと、令和4年度の実数では34名となっていますので、四障がいのある生徒さんの就職の総数が312名ということですので、およそ1割程度がA型事業所のほうに就労となっています。

○部会長 ほかにいかがでしょうか。先ほどの委員からの質問とも関連するのですけれども、就職をどんどん進めることだけということ言えば、この部会で教育庁の支援教育課の方に来ていただいているのは、働きたいとか、一般企業でも働けるぐらいの方でも、福祉的就労というのですか、「B型のほうでいいよ」とか、「働かなくても在宅でいいよ」という意図を少なくしていったって、できるだけその人その人に合った働き方というのを、どんどん提案して実現していけたらいいかなということかと思うのですけれども。

一方で、高等学校を出てすぐに働かないといけないのかというあたりのところが、一般的に普通校の高等学校を出た子は、専門学校に行ったり、大学に行ったりという時間があるところを、障がいのある支援学校の卒業生にもあったらいいのになという声は、ずっとあるのかなと思います。

学校ではないですが、福祉サービスの自立訓練と何かを組み合わせ、事業所なんだけれども、学校のように経営されていて、4年か3年通って、その後、A型に行くか、一般就労

を目指そうみたいな学校的な運営をされている事業所さんもあったりするのですが、それも、そういうニーズにどう応えるかという事業所さんの工夫でされているのかなと思います。

あと、先ほど大学等は入試があるという話でしたが、なかなか難しいのですが、やはり高等部を出てすぐ働くのはどうかなと思って、保護者さんがもう少し経験をさせたいという方などは、大学を含め聴講生というのですか、科目等履修制で、そういうものは入試がないものですから、保護者の方とかヘルパーさん、ヘルパーさんで学校に行くのは難しいのですが、何かうまく工夫をして通ってこられて、1～2年ぐらい一般的な大学生ほい生活を経験をしてみるということをされている方もいらっしゃると思うので、時代の流れとともに、すぐに就職ということではないような状況というのものもあるのかなと思います。

委員がおっしゃったのは、状況としてはそうかなと思いますが、今のところ、支援学校に行くと、やはり卒業してすぐに就職するか、一般就労するか、福祉的就労をするかという形にはなっているのかなと思いますので、今後、私たちが、そのあたり、何かもう一つぐらい選択肢があってもいいのかなということは、意識しておく必要があるのかなとは思いました。

○オブザーバー 校長会の代表として出させていただいています。現在、肢体不自由の重度重複障がいの方の就労支援をしていた経験を持っています。

本当に皆さんがおっしゃったように、保護者さんのニーズが変わっていった時代だと思います。

で、支援学校に勤めている教員も、それぞれ大学進学などができたらいいのになという思いではあるのですが、一方で、そういった場所が、福祉事業所さんも含めてあるのだったら行けばいいけれども。長く日数を含むその子の実態把握をしている支援学校の教員は、できることなら自分たちの力で、何とか福祉の関係や労働関係のほうとか、その時点でも取り次ぎをして、その子に合った自立のための就労スキルを何とか身につけたいという思いで、学校生活に行っている部分もあるかと思います。

ただ、実際のところ、時代も変わってきたなかで保護者さんも変わっていく、教員もそのスキルを持った、情熱を持った人たちがというなかで、諸処、それぞれのその段階で、同じように就労に向けての思いを持った人材が確保されれば、大学のときであろうが、支援学校のときであろうが、で、今は高校にたくさん障がいのある方たちが流れていっています。公立の学校、大阪府の学校、その他の学校もそうなのですが、本当にそれぞれのところでフレキシブルに、そういう団体と結べるような関係を取られていることが、本当に就労にとっても大切だと思っています。

直接就労した子たちは、誇らしく、誰かの役に立っているということ、喜びに満ちて言っているのが、保護者さんが最初に入ってきたときに、「就職するのはかわいそうだ」という思いから、「すごい自信を持って立派に成長した」と。今回、こういう施策をされているのは、そういうところも救われるわけで、保護者さんの理解啓発、先ほどのフォークリフトの話がありましたが、希望の部分の施策とも言えるのかなとは思っています。

本当にこういう部会のなかで、大阪府全体で考えていただくのはありがたいなと思って、私も、今年度いろいろ参加させていただいてありがとうございました。今後とも、どうぞよろしくをお願いします。

○部会長 今、先生がおっしゃったとおりだと思いますし、今、思い出しましたが、実は、支援学校ではなく、普通校にも、今、障がいのある、中学校までは支援を受けてきて、普通校に進学する生徒さんがかなりたくさんいます。

普通校のなかで支援、制度的な支援はなかなか少ないので、それぞれの担任の先生や教科の先生の努力も含めて支援を受けながら勉強をされている方もいるのですが。できましたら、支援学校の高等部で取り組んでいるような就労支援の内容というのを、そういった普通校で学んでいる生徒さんたちにも、来週あります、センター的機能のリーリングスタッフの先生とか、支援学校の先生が、普通校に回っておられると思いますので、ぜひ高等学校等で、就労の支援に関しても、どんどん情報提供をしていただけたらいいのかなと。

では、今、いろいろご意見をいただきましたので、それも踏まえて、今後の取組みも進めていただけたらなと思います。

では、議題（3）までは済みました。

「議題（4）その他」については、今日は特にないと思いますが、よろしいですか。

では、以上で事務局のほうにお返しいたします。

○事務局 部会長、委員の皆さま、オブザーバーの皆さま、本日はお忙しいところ大変ありがとうございました。

本日ご審議いただいた内容を、今後の事業運営に活かしていきたいと存じますので、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。

それでは、これをもちまして、「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」を。

○部会長 ごめんなさい。一言ありました。明後日、工賃向上委員会があるということで、先ほど優先調達のこともそこで話し合われるということでしたので、先ほど非公開の部分がありましたが、承認かどうかという別のところの議論は、べつに非公開にする必要はないことかと思しますので、そこで出た意見を、できたら工賃向上委員会のほうでもお話しただいて、これまで工賃のほうとあまりやりとりが少なかったと思いますので、また向こうのほうでもご意見を聞いていただいて、また次回のこの会議のときにでも、そちらのご意見とか、先ほどの情報、どういったところに、どれぐらい金額が回っているかというあたりの情報を、またいただけたらいいかと思します。すぐに何かかどうかというわけではないかと思しますが、ちょっと議論をしたいと思しますので、よろしくお願いします。

○事務局 では、これですべて終了したいと思います。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）