

令和6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6年8月26日（月）

午後2時～

場所：エル・おおさか

南館7階 南734

○事務局 ただいまより、「令和6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。

皆様、本日は、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。

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。

開会に先立ちまして、自立支援課課長より、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、日ごろより、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。

さて、国の障がい者雇用施策においては、法定雇用率が今年の4月に2.3%から2.5%へ、さらに、令和8年7月には2.7%に引き上げられますことから、私ども、福祉分野においても働きたい障がい者のニーズや企業側ニーズに 대응することができるよう、就労支援や定着支援の充実がますます重要になると考えております。

このような状況を踏まえ、3月に策定しました第7期大阪府障がい者福祉計画につきましては、福祉施設から一般就労までの移行を、さらに促進するために、さらなる高みを目指した目標設定をしております。

本日は、第6期の計画の実績について、教育、労働、福祉、それぞれの事務局から報告をさせていただきますとともに、第7期計画の目標に合わせた今年度以降の取り組みについて、ご意見を賜りたいと考えております。

また、令和7年10月から開始されます就労選択支援事業が、大阪府内で円滑かつ効果的に展開されますよう、想定される課題や大阪府が取り組むべき事項についてご意見をいただきたいと思いますと考えております。

最後に、委員の皆様方におかれましては、本日の議題について、それぞれの分野の専門的な知見から、忌憚のないご意見を賜りますよう、改めましてお願い申し上げ、開会にあたってのご挨拶と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 さて、委員・オブザーバーの皆様について、今年度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、ご紹介いたします。恐れ入りますが、一言、自己紹介をいただけたらと存じます。

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、松本委員でございます。

○委員 大阪障害者職業センター所長の松本でございます。4月からセンターで勤務しております。3月までは山口県の障害者職業センターに勤務しておりました。地方の山口県と大阪ということで、社会資源の状況や地域の状況によって違うかと思いますが、まだまだ慣れていないところもありますので、皆様に地域の状況などを教えていただきながら、委員を頑張りたいと思いますのでよろしくお願いいたします。

○事務局 続いて、オブザーバーの、大阪府立支援学校長会会長、府立たまがわ高等支援学校の坂田校長でございます。

○オブザーバー 大阪府立支援学校長会、会長の坂田と申します。よろしくお願いいたします。

私が勤務しておりますたまがわ高等支援学校は、高等学校段階の知的障がいの生徒たちが就労を通じて自立支援できるようにします。開校以来、何とか卒業段階の就職率80%をキープしながら頑張っているところですが、教育全体が、大阪府全体でも変わってきている状況がある中で、なかなか実際には厳しくなっている状況です。

本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○事務局 同じくオブザーバーの、大阪府障害者就業・生活支援センター連絡会代表幹事、枚方市障害者就業・生活支援センター長の中岡様でございます。

○オブザーバー 大阪府の連絡会の代表幹事を今年度勤めております枚方市障害者就業・生活支援センター長の中岡です。

昨年度から、連絡会の代表幹事が1年交代になり、今年度は私がさせていただいていますので、よろしくお願いいたします。

○事務局 その他、委員・オブザーバー・事務局のご紹介につきましては、時間の都合上、お手元に配付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、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、配付資料の確認をさせていただきます。

資料1 - 1「PDCAサイクル管理用シート（福祉部）」

資料1 - 2「PDCAサイクル管理用シート（商工労働部）」

資料1 - 3「PDCAサイクル管理用シート（教育庁）」

資料2「就労人数調査（令和5年度実績）調査結果等」

資料3「障害者優先調達推進法に基づく調達実績等について」

資料4 - 1「就労移行等連携調整事業について」

資料4 - 2「就労選択支援事業に向けた取組みについて（今後の就労移行等連携調整事業について）」

不足等がございましたら、挙手にてお知らせください。

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にて公開します。

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、本日の議事に入らせていただきます。この後の議事進行につきましては、部会長に願います。

部会長、よろしくお願いいたします。

○部会長 それでは、本日もどうぞよろしくお願いいたします。

本日の議題は、「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」、「優先調達推進法に基づく調達実績等について」、「就労移行等連携調整事業について（就労選択支援事業に向けた取組みについて）」の3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伺いたいと思いますが、よろしいでしょうか。

それでは、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 福祉部障がい福祉室自立支援課です。資料に沿って説明いたしますので、どうぞよろしくお願いいたします。

資料1-1「PDCAサイクル管理用シート（福祉部）」について説明いたします。

令和5年度末までの目標値について、それぞれの数値を記載しております。

上から、就労移行支援等を通じた一般就労移行者数が2,826人、就労移行支援を通じた一般就労移行者数が1,910人、就労継続支援A型を通じた一般就労移行者数が508人、就労継続支援B型を通じた一般就労移行者数が286人です。

このほか、下に実績値を記載しておりますが、目標を達成したと記載しております。

2ページ目の下のほうに、就労移行支援等を通じた一般就労移行者数について、評価に記載しておりますが令和5年度については3,263人と目標を達成しております。

就労移行支援を通じた一般就労移行者数は1,920人、就労継続支援A型を通じた一般就労移行者数は705人、就労継続支援B型を通じた一般就労移行者数は548人で、先ほどの欄に重ねて記載しております。

上記の要因としては、就労継続支援A型・B型事業所が増加したことが考えられます。

また、精神障がい者の一般就労者は令和4年度比で約1.24倍、令和3年度比で約1.51倍増加しており、ほかの障がい種別と比較して増加が著しい状況です。

次に②に移りますが、就労定着支援事業の利用者数ですが、1.の令和5年度における就労移行支援事業所等を通じた一般就労者のうち、37.3%が就労定着支援事業を利用しており、こちらは目標に対して約53%の達成率です。

2.の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が64.2%であり、目標に対し92%の達成率となっております。

1.については、事業所数の少なさが、利用率の低さにつながっているかと考えられます。

2.については、目標の9割を達成しておりますが、就労定着支援事業所の支援を受けた場合には長く定着できると考えられます。

次に③ですが、就労継続支援B型事業所における工賃の平均額ですが、令和5年度の工賃の平均額については、工賃向上計画の推進に関する専門委員会において審議のうえ、次回就労支援部会にて報告予定としておりますので、以下は令和4年度について記載しております。

令和4年度ですが、工賃の平均額は過去最高実績でしたが、全国の最低水準であり目標には達しておりませんので、さらなる工賃向上の取り組みが必要な状況です。

最後のページですが、それを含め、今後の具体的な方策としては、事業所の工賃向上計画の策定、実行支援、府共同受注窓口の運営、府内優先調達の促進、工賃向上に向けた情報発信に取り組んでいることと、また、大阪府は他府県と比較して、小規模の事業所定員未達の事業所、新規参入の事業所も多いことや経営スキルに関する研修等の情報提供や支援を必要とする事業所も多いことが想定される状況です。今後も、事業所のニーズに応じた工賃向上支援に、引き続き取り組んでいきます。

引き続きとなりますが、就労人数調査ですが、資料2をご覧ください。

1ページ目の令和5年度就労人数調査の概要として記載しております。

調査対象事業所は、令和6年4月1日時点で、就労移行支援、就労継続支援(A型・B型)、就労定着支援の指定を受けている事業所、令和6年4月1日時点で、生活介護、自立訓練(機能訓練・生活訓練)の指定を受けており、令和5年度中に一般就労者を輩出している事業所に対して調査を行っております。

回収率は、2,794の事業所に対して92.1%としております。

3ページ目は、PDCAサイクルシートでお示ししたとおりの結果を記載しております。

4ページ目は、各年度3月31日時点の障害者手帳所持者数を記載しております。

令和2年3月から令和6年3月について、棒グラフでお示ししているのですが、特に、精神障害者保健福祉手帳所持者数の増加が著しい結果となっております。

5ページ目は、各年度4月1日時点での就労系サービスの利用者数を示しております。上に表、下に棒グラフで示しております。

見ていただきますと、特に、就労継続支援B型の利用者の増加が著しいことがわかるかと思えます。

次のページの円グラフですが、就労系サービスの利用者数として、事業所種別の割合を示しております。

全国と大阪府を比べたものですが、大阪府は全国と比べ、就労継続支援B型事業所利用の割合が多く、就労継続支援A型事業所等の利用割合が少ないことが見て取れるかと思えます。

7ページ目ですが、事業種別・障がい種別利用者数を示しております。

どの事業所も、精神障がい者が最も多い。次いで、就労移行サービスは発達障がい、就労継続支援A型・B型事業所、就労定着支援事業所は知的障がいが多いウェイトとなっております。

8ページ目ですが、事業種別・障がい種別利用者数推移です。令和元年度から令和5年度実績を棒グラフで表しております。

こちらは、どの事業種別でも、令和3年度は精神障がいが多かったのですが、そのほかには大きな変化は見られないのですが、就労継続支援B型事業所の精神障がい者の割合が増えているというような結果となっております。

次の9ページですが、事業種別・障がい種別利用者数で、全国と大阪府との比較を円グラ

フで表しております。

こちらは全国と割合的には変わらないのですが、就労継続支援B型事業所の知的と精神障がいの割合が、大阪府は逆転している状況です。

10ページ目は就労系サービスの事業所数の推移です。

線グラフをご覧くださいますと、どの種別も増えているのですが、特に就労継続支援B型事業所が増加している状況です。

11ページは、新規開設事業所数と廃止事業所数の推移です。

棒グラフを見ていただきますと、就労継続支援B型事業所が毎年増えていることがわかるかと思えます。就労継続支援A型も同様に増えております。

12ページは、各就労系サービスの利用者数と事業所数の推移です。

利用者数と事業所数ともに、どの事業種別も増加していることがわかるかと思えます。利用者数が棒グラフで事業所数は線グラフで示しております。

13ページは、支援学校の卒業生についてで、利用者のうち支援学校を卒業後に、直接、サービスを利用した人数について調査しております。

就労移行支援が、支援学校を卒業後に、直接、利用した割合が3.5%で、就労継続支援A型が12.3%、就労継続支援B型が8.0%です。

令和6年3月の支援学校卒業生のうち、就労系福祉サービスを利用している者の割合は30.2%になっております。

14ページは府内の就労移行支援事業所数の推移で、各市町村別に事業所数の推移を示しております。全体的に増加していることについての深堀が必要かといったところです。

15ページはご参考まで、府内市町村の就労系サービス事業所数を記載しております。就労移行、就労継続A型、就労継続B型、就労定着支援、サービス別に事業所数をお示ししております。

16ページは、福祉施設から一般就労への移行状況で、福祉施設からの一般就労者数の推移を棒グラフで示しております。コロナ禍の令和2年は少し減っているのですが、その後は毎年増加している状況です。

17ページは、一般就労者数の推移を障がい種別ごとにお示ししております。

令和元年度から令和5年度をお示ししていますが、精神障がい者数の増加が著しいことがわかるかと思えます。

18ページは、一般就労者数の推移をサービス種別ごとに記載しております。

左から、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型自立訓練・生活介護を記載しております。どの種別も増加が続いていることが見て取れるかと思えます。

19ページは、福祉施設から一般就労の6カ月以上の職場定着率の数値を表しております。

見ていただきますと、就労移行支援事業所を出た方のほうが、若干定着率が高いように見取れます。また、定着支援期間の6カ月を過ぎると、定着率が下がっている状況です。

下記は参考として、新規就職者の離職率と令和4年度の常用労働者の離職率を記載したのものになっています。

20ページは、一般就労実績のない就労移行支援事業所の推移についてです。

濃い色の棒グラフが一般就労実績のない事業所、横が開設から2年以上経っている事業所数です。

移行事業所から一般就労は増加していますが、一般就労実績のない事業所は一定以上存在しています。開設から2年以上経っても実績のない事業所も多少あります、ということを示しております。

21ページは「3. 就労移行支援事業における利用者の出入り」について、令和5年度中のものをお示ししています。

一番多いのは一般就労ですが、次は在宅に戻る方で290人おられます。

22ページは、PDCAサイクルシートで先ほどお示ししました就労定着支援事業の利用率を記載しております。

目標70%に対し37.6%の達成率となっております。

就労定着支援の就労定着率が8割以上の事業所の割合が、目標70%に対し64.2%となっております。

23ページは、就労定着支援事業の利用見込量と実績で、各市町村の見込量と実績値を記載しております。

足早になりますが、就労人数調査の結果として、以上を報告させていただきます。

○事務局 引き続き、資料1-2「PDCAサイクル管理用シート（商工労働部）」について説明いたします。

○事務局 商工労働部雇用推進室就業促進課です。よろしくお願いいたします。

まず、目標値ですが、民間企業の実雇用率と雇用数については、大阪労働局との共通目標となっております。

令和5年度については、実雇用率の目標が2.3%、雇用数目標は57,400人としておりました。

実績ですが、厚生労働省公表資料によると、実雇用率は2.35%、雇用数は58,282人、いずれも目標を達成しております。

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学校における就職率です。令和5年度の目標は80%以上としており、それに対しての実績は83.0%であり、目標を達成しております。

民間教育訓練機関を活用した職業訓練における就職率は、昨年度の目標値は、国目標としている就職率の55%として設定しており、令和5年度の実績は67.6%で、こちらについても目標を達成しております。

引き続き、その下の欄ですが、主な活動指標の一覧をご覧ください。上から順に説明いたします。

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については、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、令和5年度は600人の見込に対し、実績は847人でした。

そのうち、精神・発達障がい者は全体の44%に当たる370.5人でした。就職者数は、前年度比で約1.5倍となっておりますがこの背景には、法定雇用率等の引き上げ等により、各事業者の障がい者雇用に対する意識の向上していることが原因かと考えられます。

次の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すが、70人の見込に対して、実績は73人と上回っております。

大阪障害者職業能力開発校等における訓練受講者については、令和5年度は308人の見込に対して、実績は270人でした。

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いては、令和5年度の見込は188人であったことに対し、実績は89人でした。

次に資料の裏面をご覧ください。

令和5年度の実績を踏まえ、評価と改善について説明いたします。

まず「評価」は、大阪における令和5年度の民間企業の障がい者の実雇用率は2.35%と、過去最高を更新しております。雇用数は58,282人で、20年連続で増加し、目標を達成しました。

先ほどの話にも出ておりましたが、法定雇用率の引き上げにより、多くの企業で取り組みが進んできていること、ハートフル条例を柱とする企業への地道な働きかけの結果であると考えております。

大阪障害者職業能力開発校と同校の特別委託施設、府立高等職業技術専門校の訓練生に対する就職サポートとして、企業実習や面談練習等に加え、個別面談で就職への不安解消を図るなどの取組みを行ったことにより、令和5年度修了生の就職率は83.0%となり、目標を達成しております。

民間教育訓練機関を活用した職業訓練については、障がい者のニーズが高い訓練科目の設定や、訓練実習受け入れ企業の開拓などに継続して取り組んだことにより、67.6%と目標値を上回りました。

法定雇用率の引き上げと、来年度からの除外率の引き下げ等により、企業の採用活動が活発化していることが主な要因であると評価しております。

右側の「改善」についてですが、法定雇用率の段階的引き上げで、令和6年4月に2.5%、令和8年7月に2.7%に引き上げられますので、大阪府としても地道に粘り強くハートフル条例対象企業への誘導・支援を行っていくとともに、各種セミナーや職業訓練施設の見学会の実施、職場実習のコーディネートや職業紹介などのほか、専門家を派遣するなど、個々の事業主の状況に応じた、きめ細やかな支援を行ってまいりたいと思います。

また「令和6年度精神・発達障がい者等理解促進・職場定着支援事業」の取組みとして、座学と職場体験をセットにした「職場体験研修」を実施するとともに、「職場体験マッチン

グ会」を実施してまいります。

さらに、昨年度に作製した「障がい者雇用の理解促進ツール」（業種別障がい別業務の行列表）に協力いただいた企業の中から障がい者雇用に関するノウハウの分かる動画を作製予定しております。

次に、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いて説明します。

訓練生に対する就職サポートとして、企業実習や面談練習等に加え、個別面談を実施することにより、就職への不安を解消するとともに就職に必要なスキルを確認し、より積極的に就職活動に取り組めるように支援を行ってまいります。

また、民間教育訓練機関を活用した職業訓練については、引き続き、受託事業者等との意見交換などを通じて、障がい者のニーズが高い訓練科目の設定を行うとともに、企業実習を組み入れた実践的な職業訓練を行うことにより、早期就職に繋げてまいります。

商工労働部からは以上です。

○事務局 続きまして、教育庁教育振興室支援教育課から説明をいたします。よろしくお願いいたします。

では、お手元の資料1 - 3「PDCAサイクル管理用シート（教育庁）」をご覧ください。

まず、目標値についてです。

教育庁では、「第2次大阪府教育振興基本計画前期事業計画（令和5年4月）」を策定し、府立支援学校高等部卒業者のうち、就職希望者の就職率を100%にすること、府立支援学校中学部における職場体験実習等の実施率を100%とする、としております。

以下、就職希望者就職率、職場体験実施率と略します。

続いて、実績の推移をご覧ください。

就職希望者就職率については、目標策定時には94.8%でしたが、令和5年度の府立支援学校高等部卒業者のうち、就職希望者就職率は96.5%と、1.7ポイント上昇しております。

裏面の評価欄に記載しておりますが、引き続き、多様な進路選択における生徒本人・保護者のニーズの変化について、各地域ブロックにおける福祉、労働機関等との連携による職場体験実習先の開拓や職業に関する授業、教育課程の充実に取り組み、就職希望者就職率100%を目指してまいります。

一方、府立支援学校高等部の3年生で、卒業後に就職を希望する者の割合は30%を満たない状況があり、就職を希望する者を増やしていくこと、就職に対するニーズのさらなる掘り起しが必要と考えております。

このことから、2つ目の府立支援学校中学部における職場体験実習等の実施など、早期からのキャリア教育、職業教育等に向けた取り組みによって、働く意義について実感し、生徒の就労意欲を醸成していきたいと考えております。

「府立支援学校中学部における職場体験実習等実施率」の目標値をご覧ください。

実施率については、目標策定時は48.7%、府立支援学校は、当時は14校2分校です
ので、15校の参加でした。令和5年度23社の企業が21校101名中学校生を受け入れ
ていただき、53.8%、5ポイント増加しております。

生徒の感想も非常に好評で、「教えてもらったお兄さん、お姉さんのように働きたいと感
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
の感想からも「経験することで、心の準備ができるので、職場に招いていただけてありがた
かった」、「就労に向けて身に付けてほしいこと、課題がわかった」など、非常に有意義な体
験研修であったと考えております。

一方で、参加している学校については、知的障がいの支援学校が大半となっており、他の
障がい種別の学校からの参加が少ないため、引き続き学校のニーズを踏まえながら、関係企
業と連携し、職場体験実習受入れ企業の充実等を図り、職場体験実施率100%を目指して
まいります。

この活動指標の一覧は後ほどご覧いただき、裏面をご覧ください。

「評価」の欄については、先ほど説明させていただきましたので、「改善」欄の令和6年
度からの新しい取り組みである「就労支援アドバイザー派遣事業」について説明いたします。

本事業は、障がい者雇用や育成を担当している企業職員等を就労支援アドバイザーに任
命し、府立支援学校全体に派遣する事業です。

各校は、派遣されたアドバイザーと、学校の実態や課題の共有を行い、現在の取組みの充
実、課題の改善に取り組んでまいります。

具体的には、生徒向け出前授業、教員向け研修、保護者向け進路学習会等を充実させるこ
とで、児童生徒たちの働く意欲の醸成と教職員の就労支援にかかる専門性のより一層の向
上を図ってまいります。

本年度7月より順次派遣しており、アドバイザーと相談する中で、新たな課題が見つかり、
さらなる活用主体など、学校における就労支援の充実につながるきっかけとなっております。

今後は「アドバイザー連絡会」などを実施し、各校の好事例や課題の共有等を行い、課題
の整理や効果的な発信について協議を進めていく予定としております。

2つ目と3つ目については後ほどご覧ください。

資料の説明は以上となります。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。

○部会長 それでは、福祉部、商工労働部、教育庁からの説明を踏まえ、ご質問・ご意見な
どありましたらご発言をお願いします。

どこからでも構いませんがいかがでしょうか。

目標の達成度については、定着支援の利用率の低さが以前から続いておりましたが、少し
ずつ利用率は増えてきているようですが、それは多分、移行支援の利用者が増えてきている
ことに合わせ、定着支援の利用者が少しずつ増えてきているのかと思っておりますが、全体的には

定着支援の利用者の低さと、工賃については工賃向上委員会があるのですが、工賃が低水準にあるといったことが大きな課題となっているかと思えます。

もちろん、他にも細かなことがあるかと思えますが、ご意見がありましたらよろしく願います。

○委員 資料2の就労人数調査の5ページの「就労系サービスの利用者数」と8ページの「事業種別・障がい種別利用者割合」、17ページの「一般就労者数の推移」をざっと眺ると、これまでは就職の目標数値を掲げても、なかなか達成が難しい状況が続いていた。近年では精神障がい者の方の雇用がどんどん進み、ほぼ達成されてきたことがよくわかります。ただ、以前も言わせていただいたように、目標数値について、ひとえに障がい者という括りで、身体と知的と精神を一緒にしてしまうと、その実態がわからなくなるという気がします。

以前に出ていた話ですと、就労移行や就労B型など就労系サービスが充実するけど、身体障がい者が使えない事業所が増えているのではないかと。

例えば、階段でしか上がれない事業所がたくさんあるのではないかと、というような課題が前にも提起されていたと思えます。

障がい者の雇用数の目標を達成するという事は、関係者の皆さんの頑張りでも達成しつつあるので、もう一度原点に戻って、身体、知的、精神障がいという、障がい種別の特性に合わせて、どのような雇用を実現するんだ、就労系サービスを組んでいくのかを考える必要があると思えます。数字だけを見ると「目標を達成した。」となるのですが、実は、身体と知的障がいは、昔とそれほど変わらないという気がします。

今、障がい者雇用について、企業など、いろいろなところが、こちらを向いてくださる下地ができたというようにとらえて、もう一度、身体や知的障がいの方々の就労を、しっかりと考えていく機会にできればという気がします。

とりあえず感想ですが、そのようなところが、今後の課題になるのかということでお話しさせていただきました。

○部会長 事務局で何か今のご意見についてコメントはありますか。

○事務局 確かに、おっしゃっていただいたように、この調査では、なかなか障がい種別は、事業所の数や利用者の数が増えていることがわかる立付けになっています。

精神障がいが増えている中で、身体、知的障がいの方が、きちんと特性に合ったサービスを受けられているか、就労ができていくかということは、詳細については出てきていないので、そのようなところも、本日いただいたご意見を踏まえながら、今後、状況などの把握に努めていきたいと思えます。ありがとうございます。

○部会長 委員のおっしゃるのはもっともで、この10年位の間で、雇用率の算定に、精神障がいのある方が入ってきて、そのときから精神障がいの方へのサポートなどがかなり充実してきて、発達障がいのある方もかなり注目されるようになってきて、その方たちも含めて、精神障がいのある方への就労支援が、かなり話題になったり、大きく扱われるようになってきたのかと思えます。

やはり、委員がおっしゃったように、伸びてきている部分は精神障がいの部分になってきていると思いますので、改めて知的障がいのある方や身体障がいのある方の就労の状況について、種別、個別で、今後は見ていく必要もあるのかと、今考えさせられましたので、今後は資料の出し方なども工夫していただければと思います。

この業界に参入してこられる事業者も、精神障がいや発達障がいを対象にしている所が多いので、おっしゃったように、その他の障がいあまりに眼中にないようなサービス提供をされると、問題が大きくなると思いますので、その辺は事業者の方にも注意をしていただきたいと思います。

ほかはいかがでしょうか。

○委員 2点確認ですが、資料2の9ページに、全国との比較があるのですが、大阪府は精神障がいと発達障がいを分けて数字をとられていますが、全国は、発達障がいの別がないと思うのですが、大阪府は精神障害者保健福祉手帳をお持ちの方で、発達障がいは発達障がい数字を計上されているのですか。

○事務局 全国ですが、発達障がいの方は、精神障がいか知的障がいに振り分けられている状況です。

○委員 わかりました。

大阪府に関しては、精神または知的障がいの手帳を持っておられる方でも、発達障がいがある方であれば発達障がいに分けているのですか。

○事務局 大阪府では、主な障がい種別は何ですかという聞き方をしているので、その回答に沿った調査の結果として示しております。

○委員 では、回答された方の判断によるのですか。

○事務局 そうです。

○委員 精神障がいと発達障がいに分かれていると、より分析がしやすいのかと思ったので、分りました。

もう1点ですが、定着支援について、定着支援の利用率が出ているのですが、大阪府の状況として、利用したくても、なかなか施設数の問題などで利用できない状況なのか、それとも、本人方が希望する、希望しないによってという状況なのか、その辺を感覚的にでも、もしわかるのであれば教えていただきたいと思います。

あと、定着支援を利用して、定着率が8割以上の事業所という数字が出ているのですが、定着率の取り方はどの時点でとられているのかについてですが、上の利用率表を見ると、前年度の4月から9月の間に一般就労に移行し、4月1日時点ですので、就職後半年後からの数だと思いますので、その段階で取られていると思うのですが、その下の定着率の8割以上というのは、利用している期間が3年、期間の長い方は、例えば、3年後に定着しているのか知って定着していないのか、それとも半年後、そこで切っているのか、そこがわかれば教えていただければと思います。

○事務局 はじめにお話しいただいた、その方が希望しているかどうかについては、まだ調

査はできていない状況です。

もう1つの3年という話ですが、22ページの真ん中部分に記載していますが、過去3年間の就労定着率、令和2年4月1日から令和5年3月31日の就労定着支援の総利用者数のうち、令和5年3月31日時点の就労定着率の割合で示しております。

○委員 あくまでも、令和5年3月31日に利用されている方ということですか。わかりました。

前段の質問ではあるのですが、19ページの「福祉施設からの一般就労者の6月以上の職場定着率」ですが、こちらの表を見ると、状況把握をされている、これは定着率ではなく把握をしているかどうかの資料なのですね。すみません。

期間が長くなるにつれ、定着率が下がってくるのであれば、定着支援を利用することで、やはり継続期間が長くなっているということで利用の促進につながるのかと思ったのですが、表の見方の勘違いをしておりました。すみません。

○部会長 前段のご質問の部分は、どうして定着支援を使う人が少ないのかという、これは、これまでも何度かご意見をいただいております。委員、よろしければ説明いただければと思います。

後で、山口から来られたということなので、大阪府だけが低いわけではないと思うのですが、もしご存知でしたら本当のところどうなのか教えていただければと思います。

○委員 多分、これは大阪府だけの現象ではなく、全国平均的に、定着支援を使われている利用者の方が少ない。

多分、利用者が希望する、希望しないというよりも、就労定着支援事業を実施している事業所が全体的に少ない、というところが1番大きいでしょうね。

これも前にお話ししたかと思うのですが、全体的に少ないのは、儲からないから。最近、雇用率ビジネスとか、福祉サービスビジネスと言われて、「ビジネス」として、この福祉サービスに参入してこられている株式会社系の方々が、就労移行はやるけれど定着支援まではやらない。

福祉サービス事業としてはとても進展したと思うのです。事業者がたくさんできるわけですから、当事者の方はいろいろな賃金の中で、事業所を選べる。福祉という部分としては後退している気が、私の中ではあって本来の、切り抜きの就労移行や定着支援だけではなく、その人たちの人生を豊かにするという視点が抜けている部分が多いのではないかと、いうところがあります。

なので、先ほどのご質問に対しては、多分「儲からない」という部分が一番なのかという気がしています。

○部会長 山口県はどうか。

○委員 山口県については、それほど私もよく理解しているわけではなく、数も少なかったもので、あまり全体的な実態はわからなかったです。

○部会長 この部会でもずっと、就労移行支援の中で、定着支援は6カ月しかできなくて、

そこで切れてしまうので、その後どうにか定着支援を続けられたらということで、勢いもあって国に要望を出したり、いろいろして、定着支援事業ができたのですが、今、委員がおっしゃったように、提供する側の、いわゆるもともと福祉系ではないような株式会社、利益を追求されるタイプのところが移行支援に参入することによって、なかなか定着支援がうまく回せないような状況にもなっているので、これをどうにか、本当に半年でそれ以降のところまで回していけるように、どうしたらなるのかというのが、ずっとある課題で、ご指摘いただいたことは、おっしゃるそのとおりだと思います。ありがとうございます。

ほかによろしいでしょうか。

また後で戻していただいて構いませんので、いったん先に進めて、この後も課題がいろいろとありますので、そこでお気づきになることもあるかと思えます。いったん、先に進めませぬ。

議題2「優先調達推進法に基づく調達実績等について」、前回の本会議で、優先調達の対象となる事業所の中の、特例子会社についてご意見がありましたので、このあたりについて資料をつくっていただきましたので、事務局から説明をお願いします。

○事務局 それでは、資料3に従い説明をさせていただきます。

資料3「障害者優先調達法に基づく調達実績等について」、昨年度の部会でご意見を受けましたので、それを踏まえたものになっております。

令和6年3月19日就労支援部会の議題「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」、次のようなご意見をいただきました。

特例子会社の認定・取消は国が行うものであるが、大阪府としても、特に「障害者支援施設等に準ずる者」に認定された特例子会社については、府も気にする必要がある。今後も情報を集めて、必要に応じて情報提供をしてほしい。

障害者優先調達推進法の規定により、「障害者支援施設等に準ずる者」の認定対象から特例子会社を外すことが難しいとしても、大阪府の優先調達方針の考えをまとめておくべきである。

発注先や発注内容、金額をまとめるとともに、次回の工賃委員会でも議論をすべき。これらの意見をいただき、2日後の令和6年3月21日の「工賃向上計画の推進に関する専門委員会」で議論いただいた意見を下にまとめております。

「障害者支援施設等に準ずる者」の認定基準は、障害者優先調達推進法を踏まえたものであり、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。

一方で、就労継続支援B型事業所の工賃向上は府にとって重要な課題である。引き続き、優先調達方針や工賃向上計画の中で、就労継続支援B型事業所への優先調達をこれまで以上に進めるための取組みを進めていくことが重要である。このようなご意見をいただきました。

昨年度の議論を受け、次の2ページと3ページに、大阪府の調達実績、令和4年度と令和

5年度の実績をお示ししております。

令和4年度実績を見ていただきますと、発注内容が横軸で発注先を縦軸で示しておりますが、共同受注窓口のうち、9割以上が就労継続支援B型事業所への発注となっております。

一番下に特例子会社の発注について記載していますが、印刷業務の欄を見ていただきますと、印刷業務のうち、約7割が共同受注窓口で、約3割が特例子会社への発注となっており、特例子会社への9割以上が印刷業務となっております。

令和5年度を見ますと、同様に、共同受注窓口への発注分については、9割以上が就労継続支援B型事業所への発注となっております。

印刷業務を見ますと、4割が共同受注窓口、6割が特例子会社への発注と、令和4年度実績から逆転しております。特例子会社への発注については、9割以上が印刷業務となっております。

最後のページに、結果と分析、対応を記載しております。

実績については、共同受注窓口への発注は全体の約2割、特例子会社への発注は、令和4年度は0.3割、令和5年度は1.5割です。

特例子会社への発注業務のうち、9割以上が印刷業務であり、共同受注窓口で受注した業務の9割は、就労継続支援B型事業所へ発注されています。

印刷業務については、令和4年度実績では、共同受注窓口への発注が7割、特例子会社への発注が3割であった。令和5年度実績では、共同受注窓口への発注が約4割、特例子会社への発注が6割でしたが、令和5年度に、特例子会社へ高額で発注された案件があったことからです。

府内の就労継続支援B型事業所のうち、印刷業務に対応できる事業所は、令和4年度時点で全体の1%と限られているのが現状です。

特例子会社への発注について、特例子会社へ発注した理由を発注した部局へヒアリングしたところ、緊急を要し、納期を十分に確保できなかったこと等があげられ、共同受注窓口や就労継続支援B型事業所では対応が難しかったケースがあることがわかりました。

しかし、中には、部局の過去の実績に基づいて特例子会社へ発注を続けている部局もありました。

今後の府福祉部の対応ですが、共同受注窓口の活用等により、就労継続支援B型事業所への発注を促進し、府内事業所の多くが対応できる軽作業に関する役務等の好事例等を庁内に周知し、促進を図ってまいります。

詳細を書かせていただきますと、優先調達方針において、「令和6年度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」において、「大阪府の平均工賃月額が低い現状に鑑み、就労継続支援B型事業所への発注額が前年度に比べて増加につながるよう配慮するものとする。」との方針を掲げ、庁内に周知して取り組んでいるところです。

引き続き、全庁の次長会議等を通じて、各部局へ共同受注窓口の活用等による就労継続支援B型事業所への発注を促していきます。

特に、過去実績に基づいて、例年特例子会社へ発注している部局に対しては、工賃向上のため、共同受注窓口を活用した発注を呼びかける予定です。

共同受注窓口としては、府内の就労継続支援B型事業所の多くが対応できる軽作業に関する役務等の受注を増やすことで、多くの事業所へ業務を分配し、工賃向上へ寄与することが今後の課題として考えられることから、過去受注した軽作業の好事例を各部局へ紹介し、発注を促進していきます。このような対応を記載しております。

資料3については以上となります。

○部会長 それでは、事務局からの説明を踏まえ、ご質問・ご意見などありましたらご発言をお願いします。

状況がわかっておられない方もいるかもしれないので、少し説明させていただきますと、前回のこの会議の中で、優先調達法の対象となる事業所の認定というものがあり、特例子会社はこの会議体で認定するかどうかを確認することになっています。

否決する理由がない限りはそのまま認めるという形になるのですが、大阪府の場合は工賃向上を目指していることもあり、B型事業所のほうになるべく仕事を回してもらいたい。特例子会社のほうにもしかすると仕事をとられているのであれば、大阪府としての本来の工賃向上の目的になっていないのではないかとということと、いろいろなご意見が出まして、詳しい状況について数字を渡していただきたいということと、後は工賃向上委員会にもご意見を聞いてみようということと、今回は資料の提示と回答があったということになります。

全体としては、B型事業所の工賃向上ということもありますので、B型事業所に仕事を回していくということは大阪府としてはやっていこうということは資料に書かれているかと思えます。

部局の中には、過去の実績に基づいて、特にB型事業所を意識することなく、特例子会社に発注し続けている部署もあるので、今後はB型事業所にできればお願いしていくことに、各部局に定期的にお話をさせていただきたいということと、あと、私個人的には、印刷関係は共同受注窓口に戻らないこともあるので、何かそこをうまく付け替えることはできないか、ということの検討が必要かと思いましたが。

というあたりでご意見、ご質問があればよろしくをお願いします。

委員、いかがですか。

○委員 前回の委員会で、突っ込みすぎたという反省も含め、ここまでやっていただきありがとうございます。

よくまとまった資料だと思います。最後の「今後の府（福祉部）の対応」として、ここまで明言、明記していただいたことは大きいと思います。

特に、今後の府の対応のポツの上から3つ目、「例年特例子会社へ発注している部局に対しては、工賃向上のため、共同受注窓口を活用した発注を呼びかけていく。」という文章は、なぜ優先調達しているんだという部分について、特例子会社というよりも、「われわれは工

賃向上のために優先調達をしっかりと活用していく」という宣言だと思しますので、今後、障がい者の働く場づくりのために、工賃向上のために優先調達を活用していただければと思います。

まとめていただきありがとうございます。

○部会長 大阪府としてはこのような形でまとめていただいたので、せっかく色々ご意見をいただいて、ここまでになったので、では各市町村はどうしているのかというあたりも、資料を集めてくださいということではなく、どこかで話す機会があれば、少し言ってみても良いのかもしれませんが。

やはり、いつもここと取引をしているのでそのままになっている、ということはよくあることだと思いますので、機会があればどこかで、というようにお願いしたいと思います。

ほかの委員の皆さんはいかがでしょう。

○委員 よくまとめていただき、ありがとうございます。

ただこれは、共同受注のほうに、たくさん仕事をやらしてもらおうと思えば、それなりのサポートというか支援がとても必要だと思いますし、そこと合わせないと、なかなか特に印刷などでも、作業所ではなかなかそこまで追いつかないなど、そういったことだけの理由で、ついつい特例子会社にいってはいけないということではないのですが、特例子会社に行きがちになってしまうので、その辺をどのようにサポートしていくか、ということ、そこが1番大事だと思っています。

先程のいろいろな実績、PDCAの目標や達成をお聞きしていても、数字だけでは、いろいろなことが達成しているように見えていますが、例えばこぼれ落ちたところというのは、どのような理由でこぼれ落ちているのか。あるいは、そのプロセスがどのようになっているのかということ、もう少し丁寧に追いかける仕組みがないと、なんだかPDCAに載せていたら、できていますということが確認できているように見えがちですが、特に障がい者支援というのは、その辺の丁寧さやきめ細やかさが一番大事だと思いますので。

すみません、何だかぼやけた、具体的な提案はできないのですが、何かもう少し踏み込んで、そのような受注が受けられるような形というものを、支援できるようにしていただければと思います。

○部会長 事務局から何かありますか。

○事務局 委員がおっしゃっていただいたように、確かに数字だけを追っているところでは、なかなか障がい者の就労支援、細かなサポートというのは行き届かない部分があるかと思しますので、いただいたご意見等を踏まえまして、あと、共同受注窓口のサポートということも、こちらで部局で発注に際しては、いろいろな事情があるかと思うのですが、何のために優先調達を行っているかということも、十分に周知させていただきながら、発注するにあたっては、こういった点に気をつけてほしいということ、事前に情報提供として、府庁内で周知を図っていただければと思いますので、今後とも、必要なご意見等がありましたらよろしくお願いたします。

○部会長 委員がおっしゃられたように、私も先ほど、共同受注窓口にもうちょっと頑張っ
てほしいということを書いてしまいましたが、ほったらかしにするのではなく、どのように
すれば頑張れるかとか、印刷でなかなか受けられないのであれば、最終的には「装置」だ
と思うのです。

昔は、作業所に調理器具購入の補助金を出すとか、いろいろな補助金の仕組みがあると思
いますので、何かアイデアを考えていただいて、印刷業務で納期があるようなものに対し
て、どうにか対応できるようなことを一緒に考えてみましょう、ということをやっていく必
要があるのかなと思いました。私も反省しました。

ほかにいかがでしょうか。

では、今後、この資料の形で進めていただけるということですので。また、定期的にこの
資料を提示されていくのですか。

では、定期的にこの資料が出てくることになるかと思しますので、引き続きどうぞよろし
くお願いいたします。

では、引き続き、議題3「就労移行等連携調整事業について（就労選択支援事業に向けた
取組みについて）」、事務局から説明いただきます。こちらは皆様のご意見を伺いたいの
で、どうぞよろしくお願いいたします。

○事務局 引き続き、資料4 - 1「就労移行等連携調整事業について」、資料4 - 2「就
労選択支援事業に向けた取組みについて」の報告をさせていただきます。

まず資料4 - 1「就労移行等連携調整事業について」、令和3年度から令和5年度までの
効果検証について報告します。

取り組み内容、事業概要としまして、「障がい者就労支援ガイドブック」（以下、ガイドブ
ック）を作成し、ガイドブックを活用して利用者を一般就労につなげるための研修プログラ
ムの作成・実施をいたしました。

「効果検証」の方法ですが、令和5年度の研修受講者に対し、受講内容に関する実践内容
とその効果についてアンケート調査を行いました。

調査結果を下に記載しておりますが、「ガイドブックを使って実践したこと」については、
ガイドブックを事業所に置き、事業所内でいつでも閲覧できるようにしていただいたり、ガ
イドブックを使って研修を行っていただいたり、ガイドブックを使ってOJTを行って
いただいたり等、行っていただいております。

研修を通じて、「支援者が利用者の支援において実践した効果」については、「利用者との
面談の質が上がった」、「より質の高いアセスメントができた」、「一般企業へ就職させるこ
とができた」等、アンケート結果をいただいております。

下の「総括」ですが、就労支援の基礎を体系立てて説明したガイドブックによって、支援
の基礎を習得するのに役立っているのではないかと。ガイドブックを活用して、事業所内研修
を行っていただいたことにより、事業所全体の支援力の向上にも寄与している。ガイドブ
ックや研修を通じて、多数の事業所がより良いアセスメントができたと回答しており、結果と

して、福祉施設から一般就労へ移行する者は年々増加している。

就労支援はおろか、福祉の経験がない支援員が多くを占める事業所も一定数存在しますので、府内の事業所数が年々増加する中、今後もこういった事業所が増えることが予想される中で、ガイドブックが形骸化することがないように、引き続きガイドブックの活用を周知・促進する必要があると考えます。

令和6年度の取り組みについては、8月6日に「一般就労・定着に向けた支援力向上研修」を、実務経験のある支援者に対し、さらなる支援力の向上のための研修を実施させていただきました。

また、11月、2月にも、グループワーク等を行いながら研修を実施する予定です。次に資料4-2に移ります。就労選択支援事業に向けた取組みについて、今後の就労移行等連携調整事業について、ご意見等をいただければと思っております。

令和7年10月から「就労選択支援事業」が始まりますと、国から示されているのですが、その「就労選択支援事業」について、こちらは厚生労働省の資料になりますが、「障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する就労選択支援を創設する。」

対象者は、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。

支給の決定期間は、原則1カ月です。

基本プロセスですが、下の表をご覧くださいと、まず「1. アセスメント」、「2. 基幹連携会議」、「3. 関係機関との連絡調整」、「4. 雇用事例等情報収集・情報提供」というところ

順番に、「1. アセスメント」については、短期間の生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、就労に関する適性、知識及び能力の評価並びに就労に関する意向等の整理を実施します。

アセスメントを行った後、アセスメントの結果の作成に当たり、利用者及び関係機関の担当者等を招集して、他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。

その後、アセスメントの結果を踏まえ、必要に応じて関係機関等との連絡調整を実施します。

最後に4番ですが、協議会への参加等による地域の就労支援に係る社会資源や、雇用事例に関する情報収集、利用者への進路選択に資する情報提供を行う、としております。

この就労選択支援について、次のページになりますが、令和5年度に厚生労働省で「就労の開始・継続段階の支援における地域連携の実践に関するモデル事業」（以下、「モデル事業」）が実施されています。

内容については、事業検討委員会を設置し、全国からモデル地域及び事業所を数か所選定し、就労選択支援で想定されているサービス内容を試行するとともに、試行的取組を踏まえ

た調査を実施したものです。

調査し、モデル事業で上げられた課題が4点挙げられています。順番に申し上げます。

モデル事業で上げられた課題(1)地域における企業等での雇用事例や就労支援に係る社会資源などの情報提供の在り方、(2)作業場面等を活用した状況把握(就労アセスメント)の在り方、(3)ケース会議や地域の関係機関との連絡調整等の地域の多機関連携体制の在り方、(4)計画相談支援事業所との連携した支援の在り方です。

モデル事業で上げられた4つの課題のうち、特に地域において取り組むべきと考えられる事項として、一番下に記載しております。

「地域における企業等の雇用事例や就労支援における社会資源などの情報提供の在り方については、就労選択支援事業所が必要な情報を本人に提供できるよう、地域の実情や社会資源の理解・把握の後方支援を行う。

「ケース会議や地域の関係機関との連絡調整等の地域の多機関連携体制の在り方については、各地域の実情に応じた、より有機的な連携体制を構築する。

「計画相談支援事業所との連携した支援の在り方については、地域の実情に応じた、計画相談支援事業所やその他関係機関との役割分担・連携の在り方を検討する必要がある、としております。

次のページ、取り組みの方向性ですが、地域において取り組むべきと考えられる項目を踏まえ、方向性を、課題と検討すべき事項に分けて上げておりますので、これらについてご意見をいただければと思います。

1つ目は、先ほど挙げた課題の中で、「地域における企業等の雇用事例や就労支援における社会資源などの情報提供の在り方」に関して、地域を知って、さらに就労アセスメント力を向上させるため、地域の実情、課題に応じた研修を行ってはどうか、ということで、情報をいただければと思います。

2つ目が「ケース会議や地域の関係機関との連絡調整等の地域の多機関連携体制の在り方」「計画相談事業所との連携した支援の在り方」に関して、地域の自立支援協議会等と協議し、実情に応じた関係機関や計画相談支援事業所の連携体制のモデルを構築することができないかについて、課題やご意見をいただければと思います。

最後に実施イメージをお示ししていますが、本年度に連携体制等を検討したうえで、令和7年10月から始まりますので、地域の実情により研修の実施や、今回申しあげました地域の関係機関や計画相談支援事業所との連携体制のモデルの構築を行っていただければと考えております。

大阪府としては、国のモデル事業を踏まえたうえでの課題における取り組みの方向性に関して、ご意見をいただきたいと、このページではお示ししています。

次のページについては、今後、国で実施される研修について、参考までに記載しています。

説明は以上となります。

○部会長 ありがとうございます。

では、2つに分けてご意見を伺いたいと思います。

ではまずは最初に、ガイドブックをご協力いただいて作成しましたが、それを活用してこのような効果が上がっているという説明がありました。こちらについてご意見、ご質問がありましたらよろしくをお願いします。

これからも活用を続けていただいて、できればそのうちにアップデートもできればと考えております。ありがとうございます。

では、色々ご質問があるかと思いますが、就労選択事業に向けた取り組みについて、ご質問でも構いませんしご意見でも構いません。何かありましたらよろしく願いいたします。

委員、いかがでしょうか。今までも地域で働きたいといっても、なかなか相談しに行っても対応してくれるような相談事業所が少ないというお話をいただいていたのですが、その辺の連携もあるかと思います。きっかけでも構いませんので何かあればお願いします。

○委員 この選択支援事業というのが、一体何をやるのだらうと思っています。当初は、障がい者の意向をチェックして、という気がしていたのです。

僕らがイメージする選択支援というのは、どんな働き方があって、自分にとってどのようにマッチングしていくのか。やりたい仕事があったときには、情報として教えてもらって、体験して、そこに通えるのなら通う、ということだと思っております。

例えば、最近、私どものセンターであったケースですが、肢体不自由の支援学校の卒業生で、卒業後は就労移行支援事業を使うのです。個人的な理由で、実現はしなかったのですが。

その方は、神経系の難病をお持ちで、例えば人工呼吸器を付けた肢体不自由の支援学校に通っておられる方が、就職をしたいといったときに、現状、どこの誰が就労アセスメントを、どこまで掘り下げてとれるのか。僕は、障がいによっては、正直、就労したいと言われると戸惑います。戸惑うけれど、本人がどういった場であれば働けるのか、徹底して追求します。例えば、在宅就労の可能性はあるのか。

そのような本人のニーズを踏まえるときに、先ほど、委員が言われた身体障がいの事業所は、なかなか事業所数が少ない中で、就労アセスメントをしたときに、どれだけ深く掘り下げて、その人の就労の可能性を選択肢として提供できるのか、ということです。

国がする研修で、視点を出してくれているのならいいですが、実際はそうではない。なかなか厳しいのではないかと。それによって、今回の設計図を見ると、定着支援以上にやってくれる事業所はないのではないかと。乗り出す事業所はないだろうなと思っています。

どこでどのように連携するのかといったときに、これは事前説明会で言わせてもらったのは、自立支援協議会で、こういった選択支援の共同枠組みでつくったとしても、僕が想定している自立支援協議会の就労支援部会の中の同業者同士のやりとりだけでは、絶対に進まないと思っています。

地域の自立支援協議会では情報が少ない。地域の社会資源を把握しきれていないので、そこをどのように、外部との協力で担保していくのかとなると、難しいなと思います。

計画相談の事業をやっていて思うのですが、計画相談の相談員の力量が、これだけ幅がある中で、就労選択支援の方々と共同で、本当にまんべんなくできるのか。正直、本日の就労支援部会でも難しい課題があると思うので、そこはできる地域を探して、モデル事業として取り組んでもらって、こういったやり方があるんですということを、大阪府としてガイドブックか何かをつくる位の勢いでしていかないと、協働体制のない地域ではなかなか、できる場所と理解を作り上げて、育てていくことが大事なのかと思った次第です。

以上です。

○部会長 ありがとうございます。

この親会の自立支援協議会も就労支援部会の代表として行ってまして、「ケアマネジメント推進部会」という名前で、計画相談的なことをやっていて、2回ほど前の自立支援協議会で、ガイドブックというか、冊子を作るという話の中で、今まで就労支援部会で計画相談や相談を受けたときに、就労の話が全く出てこないときもあるので、就労のこともきちんとそこに入れてもらいたい、という話はしたのです。

今のお話を伺って、選択支援事業に関しても、ここだけで話しても、結局連携は取れないので、親部会やほかとの連携が重要になってくるのかと思いましたので、事務局でも、今後、この研修やモデル事業を考えていくときには、この部会だけではなく、あちらこちらと連携をすることが必要だと思いました。

その他、色々ご意見を伺いましたが、委員いかがですか。

○委員 新しいことが始まる時に、皆さんがそれに前向きで取り組めれば良いかと、特に、障害者自立支援法が始まったときに、就労系の事業所、就労移行などができたときには、もともと就労関係にいたので「よっしゃ」という思いでいたのですが、先ほど委員がおっしゃられたように、就労選択支援については、いくつか思っているところがあります。

まず、モデル事業をやられたらという、委員の提案は私もそうだなと思っています。

先んじて国が、昨年度にモデル事業を滋賀県でやられて、今年度も新しい地域でモデル事業をされていますが、大阪モデルのようなものが多分に社会資源が違う関係であるのだと思いますが、モデル事業をやられたら良いと思います。

それをもって検討会というか、現場で働いている人たちの意見を、いろいろな関係機関という話がありましたので、もちろん就労系だけではなく、特に計画相談などの相談をやってる人に、今も部会長からもありましたが、どうしても「就労」の意識が薄い方が多いので、そういった方にも入っていただいて、地域全体で就労を盛り上げていくための「検討会」のようなものが作れば良いなと思っています。

もう1点は、これは就労系事業所 A 型、B 型、就労移行のときもそうでしたが、選定のところの入り口で、事業者指定をするときに、どのような要件で事業者指定をするのかというのは、私はとても大事な部分だと思うので、先ほどの委員の話で、手を挙げる人がいないかもしれないと言われていましたが、少し嫌な話も聞いているのです。

東京や札幌で、この就労系の事業所の人たちが利用者を集めるために、就労選択に一度皆

さんが入って、そこから来るとなったときに、ここといかに手を結ぶか、というようなことで、これをビジネスとしてやろうという話を具体的に聞いていたりするのです。

そのようなマイナスの噂もあって、大阪でもそのような話が出てきているようなことも、少し聞いていたりもするので、今言った事業者指定の部分で、どのような要件で、この選択支援に手を挙げた人たちを指定していくのかというのは、入り口で精査をしっかりとしたほうがいいなと思ったりしているところです。

○部会長 ほかに何でも結構ですが、どうぞ。

○オブザーバー 就労選択支援事業ですが、今お話がありましたように、就労選択支援事業所というのが多分指定されて、そこが参入してくると思うのですが、先ほど委員からもありましたが、色々と噂はわれわれのところにも入っています。おそらく、社会福祉法人系や民間系で、例えば就労移行でも、やっていることが全然違うのです。

おそらく、囲い込みと言えばおかしいのですが、計画相談支援事業所と選択支援事業所を持っている事業所は、かなり幅広く事業ができるのですが、それ以外の事業所は、場合によっては就労選択事業所と組んで事業をしないといけなくなるとか、いろいろな問題点が出てくると思うのです。

おそらく、今聞いているところでは、事業所指定する場合には、3年以内に3人以上を就職させたなど、いろいろな要件が出ているように思うのですが、その要件でいくと、多分、社会福祉法人の大きなところや、民間のそれなりにできる所が、就労選択支援事業を取りに行くのではないかと。

そうすると、例えば、小さい規模の社会福祉法人では、3人を就職させている所はなかなかないでしょうし、どこかと組まないといけなくなってくると、これはまた難しくなってくるのです。

それと、計画相談支援事業所との関係というのは、もちろんアセスメントなどどのような感じでやっていくのかが見えないところがありますので、おそらく、これに支援学校の生徒を勧誘しに行くにしても、就労選択支援事業所を通してやっていくことになる、なかなか今ある社会福祉法人や民間の法人もそうですが、B型作業所が取りに行くときに、かなりいろいろな制約が出てくるのではないかとということがあります。モデル事業のことが先ほどから言われているのですが、そういったものがきちんと機能するようなモデルだと良いのですが。そのようなものになるように、もう少し考えるべきかと思います。

○部会長 ほかに、ご質問でも構わないのですが、いかがでしょうか。

教育庁や支援学校にはこのような情報は既に行っていて、これが始まるとなると、今の2年生位から、これを通すことになるのだと思いますが、どのような状況でしょうか。わかりますでしょうか。

○事務局 今現在の支援学校は、支援教育部会というものがあまして、少しずつ進路指導部と市等の間で、連携が進んでいる段階で、少し様子見のところがあります。

ただ、令和7年10月開始となりますので、卒業生等がこれを活用して、就労していく実

情が進路部にはございますので、引き続き、学校との連携を進めながら事業についての説明をしていく必要があるかと考えております。

○部会長 たくさんの卒業生が、就職を目指せるような連携の仕方ができれば良いかと思いますが、ほかにいかがでしょうか。

○オブザーバー 全然違う観点からの話になりますが、やはり大阪府が、ほかとかなり違うのです。

例えば、肢体不自由の生徒が肢体不自由の支援学校に行くと、今は大学進学をする子どもはほとんどいないのです。でも、他府県に行くと、まだまだいるのです。

それだけを見ても、全く違うのですが、「ともに学び、ともに育つ教育」をやってきた経緯から言うと、高校にも、かなり知的障がいの子が行っています。実は、たまがわ高等支援学校も今年度は定員割れをしたのですが、かなり高校に取られています。

しかし、高校に行ったからといって、では幸せな将来が待っているかということ、私は実はそうは思っていないのですが、要は、これまでは支援学校に通っていたことで、支援学校が、例えば「地域のこんな機関とつながってくださいね」など、就労支援のノウハウも含めて、支援学校が伝えてきたのです。それが今、学びの場が多様化したことで、支援学校でそれができなくなった。特に就労の方がそうなのです。

私どもたまがわは東大阪市にありますので、東大阪市の就ポツ（障害者就業・生活支援センター）の運営会議に委員として参加しているのですが、昨年度も少しお話を聞きますと、就ポツに来た人のうち、登録して帰るのは半分だと言うのです。以前だと、就ポツに行った人は、ほぼ全員が登録して帰るのですが、今や半分しか、下手すると半分も登録してくれない。

その理由は何かと言うと、アセスメントしてうんぬんかんぬんという説明をすると、「もういいです」、要するにそういったものは必要ないというような反応を示されてしまうと。

どこに行くかと言うと、要は、1週間以内とか一月以内に就職をさせてほしいというような相談なので、結局は一般企業系の事務所に行って、その先は実際に就職できたりするのですが、当然ながら、すぐに辞めてしまうケースもあるし、追い切れない、実際にどうなっているのか、実態がどのようになっているのかわからない、どうしていったらいいのだろうというような話し合いをやっていたのですが、それも考えてみると、やはり教育側が、これまでつないで、つないでやってきたことが、支援学校がそれができなくなってきたということが、かなり大きい部分ではないかなと思います。

高校も、もちろん頑張っているものの、その辺のノウハウが充分ではないこともあって、なかなか「就ポツに行きなさい」と言ってくれて、断るにしても、就ポツに行くだけまだマシで、もっと言うと、就ポツにも行かない、ハローワークにも行かない、そのような人たちが、実はかなり増えているのではないか。

ですから、そのような人たちをどのように拾っていくかを考えないと、今のって、支援学校と話をして、教育と福祉の連携で、何かうまくいくかということ、それは10年前はそうだ

ったかもしれないけれど、正直言うと、今はそのようにはいかなくなってきたのです。

そこをどうにかしないといけないと思うし、われわれ教育の人間としては、支援学校だけではなく、支援学校のセンター的機能で高校も支援していかないといけないし、もう少しいろいろな事業所としっかりつないでいくことをしないと、いくら福祉が頑張っても、そこに行ってもらえなければ、という思いが、最近とでもしては、なかなか重い課題だと思いつつ聞いておりました。

全然違う観点となりましたが以上です。

○部会長 私も以前、ご縁があって、「大阪府学校教育審議会」の委員をさせていただいたときに、今は、中学校までは何らかの支援を受けていた子どもが、そのまま一般の普通校にたくさん行く状況になっていて、普通校は、今おっしゃっていただいたように、特に支援の専門家がいるわけではなく、就職に関する特に専門の先生がいるわけではない中で、たくさん高校生がいる中で、逆にそういった生徒のほうが、より就労したい気持ちはあるのだと思うのですが、ここにはつながってきにくいというのは、おっしゃっていただいたとおりだと思います。

働きたいと思うような生徒さんの、所属している場所も多様化していますし、サービスを提供する事業所も、いろいろな形態が出てきているので、今までのような福祉の中での人たちだけで何かをつくっていくのは、今、お話を聞いていると、かなり難しい状況にあるので、その辺はどうにか対応していかないといけないのかと思いました。

ありがとうございます。他にいかがでしょうか。何でも言っていただければ。

オブザーバーの方もいかがですか。

研修を担当するのは独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構になっていましたが、そのような話もあるのですか。

○委員 今、ここでお話しできるほどの情報はなくて、私どもでは就業支援基礎研修という、支援者にも基礎的な力を身に付けていただく研修をやっているのですが、来年度からは見直しがあり、基礎的研修ということで、もう少し裾野の広い研修を、各地域で実施する予定になっております。

ここに、具体的なカリキュラムとしての案は出ているのですが、具体的なものはまだこれからなのですが、すみません、この選択支援の支援者の研修との絡みは、私はまだ不勉強で、まだよく理解できていないのですが、基礎的研修を受ける方が、どのような方が受けていただくのか、当面はどのような方に受けていただいてというのは、段階的に、今検討されている、というぐらいの話で、すみません。

○部会長 ほかにいかがでしょうか。

よろしいでしょうか。

取り組みの方向性の案が示されており、もし、これで行くのであれば、情報の共有のようなことに関しては、ほとんどの市町村で就労の部会ができていると思います。進んでいるところで、各市町村内の情報について、データベース化したり冊子化したり、お互いの顔を知

り合うような関係性もできたりすると思うので、その辺の状況確認であるとか、どのように集めていくのかと。

あと、就労に関しては、委員もおっしゃっていましたが、市町村の枠を超えた、別に自分の市町村で働く必要は無いので、ある一定のエリア全体で情報共有をしたり、同じようなクオリティーのサービスを提供していかないといけないかと思しますので、市町村の枠組みを超えた連携が必要かと思います。

モデル事業に関しては、すみません、ここの部会で聞いたのか、どこで聞いたのか忘れてのですが、枚方だったか高槻だったか、どこかは計画相談の段階で、就労関係の人にも関わっていただいて、働くことについても一緒に相談している、というようなことを伺ったことがありますので、既にやっている所は、少し始めている所もあると思しますので、その辺の市町村にインタビューなり情報収集に行ってください、どのように進めていけるのかについて、きっかけとして考えていただければいいのかと思いました。

私からは以上です。

ほかの委員はよろしいですか。

事務局からも何か、これは聞いておきたいということがあれば。

○事務局 いろいろなご意見ありがとうございます。

モデル事業を国がやっているという、詳しい状況があまり見えない中で、ご意見をいただき大変ありがたいと思いました。

大阪の地域事情を踏まえながら、モデル構築をするにあたって、小さな福祉施設には事情があったり、背景があることも踏まえながら、福祉の方だけではなくなかなか多才な就職に、障がいのある方のいろいろな考え方もありますので、福祉の方だけではなく、企業や教育の方も含めて、モデル事業の構築ができていけばと思しますので、今後とも別途ご意見を伺う機会もあたら良いか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。

○部会長 では、この議題については以上とさせていただきます。

「その他」については特に無いと聞いておりますがよろしいでしょうか。

以上で、本日の議事はすべて終了しました。

○事務局 これをもちまして、令和6年度第1回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)