

●令和7年度第1回富田林市障がい者雇用会議 会議録

○開催日時：令和7年5月19日（月）10時00分～11時55分

○開催場所：富田林市役所 3階 庁議室

○出席委員：山下委員、刀禰委員、佐藤委員、豊浦委員、高塚委員、塩川委員、北野委員、丹羽委員、小倉委員、嶋原委員、高峰委員、前田委員、山嵯委員、有賀委員、佐藤委員、植木委員

○欠席委員：増田委員、細野委員

○事務局：【福祉部】梅川部長【商工観光課】山本課長

【障がい福祉課】川田課長、村山課長代理兼相談係長、池田給付係長、上條副主任

【障がい者基幹相談支援センター】土井（聖徳園みどりの風）

○公開の可否：公開

○傍聴者数：1名

事務局	1. 開会 2. 委嘱・委員紹介等 ●委嘱状の交付 ●副市長あいさつ 谷口副市長よりあいさつ ●資料確認 ・令和7年度第1回 富田林市障がい者雇用会議次第 ・資料1 富田林市障がい者雇用会議委員名簿 ・資料2 富田林市障がい者雇用会議設置要綱 ・資料3 障害者雇用の現状と支援施策 ・資料4 本市の状況について（今後の会議の進め方等について） ●会議の公開について 会議は公開すること。個人のプライバシーに関する内容については非公開とし、傍聴者がいる場合には一時退席させること。傍聴者の定員は5名以内とすること。以上を提案し、委員の了承を得る。 傍聴人入場（1名） ●会議録について 会議録は要点筆記とし、委員全員で確認すること。以上を提案し、委員の了承を得る。 ●委員紹介 ●会議成立要件の確認 委員18名中16名の出席があり、富田林市障がい者雇用会議設置要綱第6条第2項の規定（委員の過半数が出席）により、会議は成立。 ●会長・副会長の選出 富田林市障がい者雇用会議設置要綱第5条の規定に基づき、会長と副会長を選出。
会長	●会長あいさつ

会長	この会議を進めていくに当たり、委員の皆様に、障がい者雇用に関する現状や支援、施策について理解を深めていただくため、河内長野公共職業安定所様より、ご講演いただきます。よろしくお願いいたします。
河内長野公共職業安定所	3. 講演「障害者雇用の現状と支援施策」 ⇒資料 3 説明
会長	河内長野公共職業安定所様ありがとうございました。 障がいの特性や制度、支援施策の実際について、また様々な障害の理解について、この度はご講話いただきまして様々なご示唆を得ることができたと思います。 皆様も一度事業所あるいは所属されている現場等々にお持ち帰りいただきまして、今後につなげていただける機会となったのではないかと思います。 重ねて感謝御礼申し上げます。 では、次に進めたいと思います。
会長	当会議は、地域における一般就労を中心とした障がい者雇用に関する課題整理や情報の共有、仕組みづくりなどを目的としており、案件について多数決で議決するという性格のものではなく、委員の皆様のそれぞれの専門分野からの実情や、課題をお聞きしたいと考えております。 地域に住む障がい者の雇用の促進に関し、ご検討いただきたく皆様の積極的な発言をよろしくお願いいたします。 それでは資料 4「本市の状況について」を事務局からご説明よろしくお願いいたします。
事務局	4. 本市の状況について (1) 障がい者・障がい福祉サービスの状況について ⇒資料 4 (1) 参照 お手元の資料 4 をご覧ください。 本市の状況等についてですが、「人口推移及び推計」「手帳の推移」「相談支援体制」「就労サービス状況の経緯」の順でご説明させていただきます。 まず、富田林市の人口推移及び推計になります。 令和 7 年 3 月末時点で、人口は 10 万 5243 人となっております。 次に、各種手帳の推移になりますが、まず、身体障害者手帳の交付人数になりますが、令和 6 年度 3 月末時点で 4205 人となっております。 令和 2 年度から年々減少となっております。 次に、療育手帳の交付人数になりますが、令和 6 年度 3 月末時点で 1308 人です。 令和 2 年度から、年々少しずつではありますが、増加となっております。 次に、精神障害者保健福祉手帳交付人数になりますが、令和 6 年度 3 月末時点で、1495 人、令和 2 年度から、年々増加傾向になります。 資料にはございませんが、先ほど報告させていただきました各種手帳に関しまして、複数手帳を所持している方もおられます。 令和 6 年 3 月末時点になりますが、身体障害者手帳と精神障害者保健福祉手帳の所持者の方が 83 人。

	精神障害者保健福祉手帳と療育手帳の両方所持している方が 90 人、療育手帳と身体障害者手帳を所持されている方が 193 人。 そして 3 つの手帳を所持している方が 2 人となっております。 次に相談支援体制になります。 富田林市内におきましては、圏域ごとに障がい者基幹相談支援センターを設けており、身近な障がい福祉全般の相談窓口として機能しております。 また、同センター内には雇用センターを併設し、障がい者の就労支援を強化しております。 なお、第 1 圏域が聖徳園みどりの風、第 2 圏域がつじやま相談室、第 3 圏域が四天王寺悲田富田林苑にそれぞれ基幹相談支援センターを委託しております。 また、各基幹相談支援センターから輪番で 1 名ずつ、1 日 2 名の相談員を障がい福祉課の窓口配置しております。 次に、相談支援事業につきましては、圏域を問わず、ピーチネット、地域活動支援センターときわぎ、アプローチ寺池に委託しております。 次に、サービス状況について。 障がい者の就労に関わるサービスといたしまして、就労移行支援、就労継続支援 A 型、就労継続支援 B 型があります。 他に、就労を定着させる目的で、就労定着支援があります。 ここでのサービスの説明を割愛させていただきますが、資料でご確認をお願いいたします。 次に、サービスの利用者数になりますが、令和 7 年 2 月時点で、就労移行支援の利用が 38 人、就労定着支援の利用が 15 人となっております。 次に、就労継続支援 A 型の利用が 97 人、就労継続支援 B 型の利用が 490 人となっております。 全体的に、就労継続支援 B 型の利用者数の増加率が大きくなっております。 最後になりますが、次に、就労状況についてのグラフですが、こちらは各年度の就労移行支援と就労継続支援 B 型の利用者合計と、就労継続支援 A 型と一般就労の合計を表しております。 令和 7 年 2 月時点で前者の方が 528 人、後者が 450 人となっており、合計で 978 人となっております。 以上で説明を終了させていただきます。
会長	では、続けて資料 4（2）「富田林市障がい者地域自立支援協議会について」を事務局からご説明よろしく願いいたします。
事務局	（2） 富田林市障がい者地域自立支援協議会について ⇒資料 4（2）参照 続けて資料 4 をご覧ください。 自立支援協議会と検討・作業部会についてご説明いたします。

	自立支援協議会は、地域の障がい福祉に関する、包括的かつ予防的なシステムづくりに関し、中核的な役割を果たす定期的な協議の場であり、本市では、障害者総合支援法第 89 条の 3、及び、富田林市相談支援事業実施要綱第 9 条の規定に基づき設置されております。また、その運営については、富田林市障がい者地域自立支援協議会設置要綱に規定されており、本市は、平成 20 年 4 月 1 日からこの協議会が設置されており、10 年以上が経過しております。 協議する内容としては、包括的かつ予防的なシステムづくりに関すること、相談支援事業の適切な運営に対する評価に関すること、地域の社会資源の活用方法や開発についての検討に関すること、障がい福祉計画等の策定及び進捗状況等の検討、評価に関することなどで、つまりは、障がい者福祉施策全般に関する事項を協議するものとなります。 自立支援協議会におきましては、資料の表の通り、各部会や、担当学会議で構成され定期的に実施されております。 その中に作業部会、検討部会が存在し、平成 24 年 4 月に富田林市障がい者地域自立支援協議会ワーキンググループから、組織の体制強化を目的に各部会へと強化されました。 その中で、障がい者雇用に係るものとしては、検討作業部会があり、障がい者の方の就労に関する具体的な課題を整理する場としては、就労支援部会が存在しております。 就労支援部会に関しては、昨年度は、4 月、9 月、11 月、2 月の年 4 回で開催され、市内の就労移行支援、就労定着支援、就労継続支援 A 型 B 型、生活介護の通所サービスの事業所が集まり、主に福祉的就労における課題の整理や協議、関係機関との連携強化を図ることを目的としております。 参加事業所は資料の通りで、市内約 40 の事業所が参加しております。 就労支援部会のテーマや取り組みといたしましては、つつじマルシェやふるさと納税の勉強会、工賃向上に向けた情報交換等を行いました。 つつじマルシェとは、就労支援部会において、市内の障がい福祉サービス事業所の製品販売の機会提供や、工賃向上の支援、市内の障がい福祉サービス事業所の障がい者普及啓発事業を目的として実施したもので、販売品は自主製品（パン・製菓・野菜や雑貨など）です。 また、昨年度、ふるさと納税に関しては、市の担当部署による説明会を実施し、1 事業者が、商品登録の調整を現在行っております。 以上で説明を終了させていただきます。
会長	では、続けて資料 4（3）「富田林市障がい者雇用会議について」を事務局からご説明よろしく願いいたします。
事務局	（3） 富田林市障がい者雇用会議について ⇒資料 4（3）参照 続きまして、本市の雇用会議についてご説明します。 まず、障がい者雇用の取り組みについてご説明します。

本市では、令和 3 年 4 月より、市内の 3 ヶ所に障がい者の相談支援の拠点である障がい者基幹相談支援センターを設置し、併せて障がい者の生活基盤の安定と就労支援の増進を図る目的で障がい者雇用センターを併設しました。

また同時に、関係機関の会議として、障がい者雇用会議を新たに設置し、開催してきました。

雇用会議では主に一般就労の障がい者雇用推進について協議をしていましたが、福祉的就労についても推進することが必要であると考え、令和 4 年 4 月より障がい者地域自立支援協議会で、新たに就労支援部会を設置し、開催してきました。

また、障がい当事者、学識経験者、医療関係者、雇用関係者で構成する会議へと深化させるため、条例を改正し、令和 7 年 4 月より障がい者雇用会議を市の附属機関として位置付けました。

次に、障がい者の雇用を支援していくにあたり、取り組みを参考にした総社市についてご説明します。

総社市は、岡山県の南西部に位置し、東部は岡山市、南部は倉敷市の 2 大都市に隣接しています。

また、全国一の福祉文化先駆都市を目指し、福祉施策の充実による、「誰もがいつまでも暮らし続けることができる、やさしいまちづくり」に取り組んでおります。

令和 7 年 3 月末時点で、人口は 69,450 人で、世帯は 30,069 世帯となっております。

障がい者の状況は、3 年前の数字になりますが、令和 4 年 3 月末時点で、身体障がい者は 2,117 人、知的障がい者は 599 人、精神障がい者は 477 人となっております。

なお、最新情報では令和 7 年 3 月末時点で、身体障がい者は 2097 人、知的障がい者は 600 人、精神障がい者 537 人となっております。

総社市は、支援学校を卒業し、後の働く場所は総社市が担うという考えにシフトし、平成 23 年度から平成 27 年度までの 5 年間で障がい者千人の雇用を目指すという一大プロジェクトを実施することになりました。

この目標は、平成 29 年 5 月に達成したため、目標数値を 1,500 人に変更。千五百人雇用委員会を立ち上げ、官民共同で取り組み、令和 6 年度のデータでは、1,300 人を超えています。

次に、雇用会議要綱についてご説明します。

まず、第 1 条の目的に、障がい者の雇用の促進等に関する法律第 6 条に示されている、国及び地方公共団体の責務の内容を明記しました。

障がい者の雇用について、事業主、その他市民一般の理解を高めるほか、事業主、障がい者その他の関係者に対する援助の措置と、総合的な障がい者就労及び障がい者雇用環境の推進を図るため設置するとしています。

次に、第 3 条第 2 項では、(1) から (7) までの会議の構成が記載されて、皆様に参画してもらうことになりました。

次に第 4 条では委員の任期は 3 年とし、第 6 条では会議は原則年 2 回開催することと規定。第 7 条では、雇用検討会議の構成について規定し、開催頻度は原則年 6 回、第 3 条第 2 項各号に掲げる者に準じる実務担当者や委員を構成員としています。

そして、第 9 条では守秘義務について規定しています。委員の職を退いた後も、知り

得た秘密は他に漏らしてはならないため、ご留意をお願いします。

第 10 条では雇用会議の事務局は、雇用施策担当課及び障がい福祉施策担当課で置くこととしています。

次に、令和 7 年度からの雇用会議のポイントについて、「目的・できること」について、ご説明します。

一つ目は、附属機関として市に提言ができるようになりました。

二つ目は、雇用主関係者が雇用会議に参画することで、企業等の雇用主との連携の強化が図れます。

三つ目は、自立支援協議会の就労支援部会との連携も強化し、障がい者雇用の機運を醸成し、雇用センターの支援が強化され、より多くの障がい者が就労に結びつくことの促進を目的としています。

ただ、これらをより効果的に実行し、取り組むためには、本日ご出席いただいております皆様のお力添えが是非とも必要であります。

また、障がい者雇用センターを通じて、日頃の生活の相談から、福祉サービスの相談、福祉的就労から一般就労の相談まで、切れ目ない相談支援を行っていただければと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

次に、これまでの雇用検討会議の取り組み状況をご説明いたします。

まず、目的としましては、関係機関と相談しながら、障がい者雇用に関する支援方法等の情報共有や企業開拓に向けた検討等を行っていました。

検討メンバーは、河内長野公共職業安定所、南河内南障害者就業・生活支援センター、大阪障害者職業センター南大阪支所、大阪障害者職業能力開発校、パーソルエクセルアソシエイツ株式会社のメンバーで実施しています。

開催時期は年 6 回、主な検討テーマとしましては、障がい者に向けた支援だけでなく、企業に向けた理解促進により、障がい者雇用が広がっていくような取り組みを検討。

またその考えを基に障がい者雇用のイベントとして、おしごとを見つける活動、略して「OSHIKATSU」の企画・開催にも力を入れています。このイベントは、本市の障がい者の方が「私らしく働くために」をお手伝いするためのもので、昨年 10 月 29 日に雇用検討会議のメンバーや障がい者雇用を行っている企業と協力し、初めて実施できました。今後も障がい者雇用が広がるきっかけづくりができればと考えております。

次に、雇用検討会議において、これまでの取り組みを振り返り、その中で挙げられた課題を報告させていただきます。

まず、

○支援機関や企業のそれぞれが助成金や各種制度についての理解を十分にできていない現状があり、それらを理解してもらうことが必要

○支援機関と企業がそれぞれお互い活用できる支援策を十分に理解できていない現状であり、それらを理解してもらうことが必要

○企業において障がい者雇用の課題を見つけ、支援体制の構築に取り組むためにも、トライアル雇用やチャレンジ雇用についての周知が必要

	○休職や従業員同士のトラブルがあり、就職した後のフォローや定着支援が必要 ○企業がどういうところで困っているのか分からず、それが分かれば支援や訓練にも生かせる可能性があり、把握することが必要 ○支援機関が企業の考えを十分に理解できていないため、支援が難航し、企業のニーズを聞く機会が必要 ○それぞれの支援や訓練を活かすためにも、職場の見学や実習により、本人や支援者が現場を知る機会が必要 ○職場の上層部の理解はあっても、現場従業員の理解が十分でないため、トラブルになる場合も多く、現場従業員等、幅広い障がい者の理解促進が必要 ○失敗を恐れ、就労に対する本人や家族の不安が強く、次の段階に踏み出すことができないため、不安解消や意識改革が必要 などありました。 報告は以上になります。
会長	次に「今後の会議の進め方等について」を事務局からご説明よろしく願いいたします。
事務局	5. 今後の会議の進め方等について ⇒資料4（4）参照 今後の会議の進め方等について、「Ⅰ：雇用検討会議で挙げられた課題のまとめ」「Ⅱ：今後の会議の取り組み（事務局案）」について説明をさせていただきます。 雇用検討会議の説明の最後で、取り組みの中で見えてきた課題として、いくつか課題が挙げられております。 それらの課題は大きく三つにまとめることができると考えております。 ○一つ目としましては、「本人・支援者・企業それぞれの活用できる制度や支援策の理解」に課題があるもの。 ○二つ目としましては、「本人・支援者・企業それぞれの状況や役割の相互理解」に課題があるもの。 ○三つ目としましては、「障がい者雇用に関する理解促進・啓発」に課題があるものです。 これら三つの課題に対する必要な取り組みとしましては、以下の内容が考えられると思っております。 ○一つ目の課題に対しては、「障がい者雇用の各種制度や支援策に関する研修の実施」によって、制度の支援策や理解促進を進めること。 ○二つ目の課題に対しては、「障がい者雇用の支援機関や企業の視察・見学の実施」によって、実際の現場の様子や現状を理解すること。 ○三つ目の課題に対しては、「所属や対象者別の理解促進、啓発活動の実施」によって、障がい者雇用の正しい理解を広げていくことです。 今回の会議には、働く側・雇う側・それぞれを支援する機関等、障がい者雇用を取り巻く多方面の関係者の皆様にご参画をいただくことができました。

	委員それぞれの視点からの意見、それぞれの立場で抱えている課題や不安などを他の立場の方と共有していただくことで、相互理解や新たな解決方策が生まれてくることに期待しているところでございます。 今後、この会議の当面の進め方としましては、委員の皆様を対象として、研修等の取り組みを実施させていただき、取り組みを通して、各委員それぞれの視点からのご意見等をいただきたいと考えているところでございます。 委員の皆様を対象とした取り組みとしましては、 一つ目として、「障がい者雇用の制度や支援策に関する研修」 二つ目として、「障がい者雇用の支援機関や企業の視察・見学」 三つ目として、「所属における障がい者雇用の啓発に向けた取り組み」としておりますが、まずは、皆様の所属先におきまして、可能な手段や方法によりまして、障がい者雇用について、意識的に広めていただければと考えているところでございます。 これらの取り組みを通して、委員それぞれの視点からの積極的なご意見や課題を挙げていただきまして、それらを整理して、課題解決や相互理解に向けた障がい者雇用の施策検討へとつなげていきたいと考えております。 事務局としましては、当面の会議の進め方について、以上のような内容を考えております。 以上です。
会長	障がい者雇用にかかる課題について、①「本人・支援者・企業それぞれの活用できる制度や支援策の理解が必要であること」②「本人・支援者・企業それぞれの状況や役割の相互理解が必要であること」③「障がい者雇用に関する理解促進・啓発が必要であること」の3つが事務局より提案されました。また、その対応策も事務局より提案がありました。 意見や助言等はありませんか。 （委員から意見等はなし） 今後の会議の取り組みについて、①「障がい者雇用の各種制度や支援策に関する研修」②「障がい者雇用の支援機関や企業の視察・見学」③「所属における障がい者雇用の啓発に向けた取り組み（所属先で可能な方法による情報発信）」の3つが事務局より提案されました。 今回、河内長野公共職業安定所様より、障がい者雇用についてご講演いただきまして非常に有意義なものでした。 事務局からの提案のすべてを同時に進めていくことは時間的にも難しいと思いますので、まずは取り組み①で挙げられた「各種制度や支援策に関する研修」をメインに進めていくのはいかがでしょうか。 （委員から異議等なし） 次回会議ではそれぞれの身近な地域において、就労と生活の両面から一体的な相談支援を行う機関である南河内南障害者就業・生活支援センター様にご講演をお願いしたいのですが、いかがでしょうか。 （委員から異議等なし） 取り組み②で挙げられた「支援機関や企業の視察・見学」にご協力いただける方はい

	らっしゃいませんか。 （委員から意見等なし） では、それぞれの所属先に持ち帰って検討いただき、協力が可能であれば事務局へ連絡をお願い致します。 また、今回、各委員から出た意見等を事務局より、自立支援協議会就労支援部会や雇用検討会議にも報告をお願いします。 何かお気づきの点、何でも結構ですのでご助言等をコメントでも結構ですのでいただければと思いますが、ございませんでしょうか。
委員 A	各種手帳の推移について、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の人数を説明いただいて、増加傾向であるということですが、これは何歳からの人数ですか。全ての年齢の方の人数ですか、雇用対象の方だけですか。
事務局	年齢に対象を設けておりませんので、すべての交付者数という形でご報告させていただいております。
委員 A	その中で、就労に対応する人数は分からないですか。
事務局	稼働年齢層に限った年齢区分で数字出すと、もう少し人数が減ることになると思います。
委員 A	サービスの状況のところで、就労系サービスと一般就労で 978 人ということなんですが、手帳の人数は 0 歳から含まれるので、どれぐらいの人数の方がいらっしゃって就労が 978 人なのか疑問に思いました。
事務局	ご意見ありがとうございます。 稼働年齢層に限った形で数字が出せるかどうかは、事務局で一度検討したいと思います。
会長	ありがとうございました。 他にご意見、コメントはございませんか。
委員 B	委員を対象とした取り組みの実施について、障がい者雇用の各種制度や支援策に関する研修ということですが、これまで市もしくは事務局から商工会に対して、そのような周知や取り組み、P R 事業をされたことはあるんですか。
事務局	障がい福祉課として、商工会様や企業団体様に対して、このような理解促進の研修等を実施するという直接的な案内は、今までしたことはないかと思います。
委員 B	商工会としては理事会や各種研修の場もあり、そのような場を活用していただいて、事務局で資料作成やプレゼンテーションをしていただければ、各企業、理事会であれば理事対象になりますが 30 数名はおります。そのような場を商工会の方に提案をできるかなと思います。
事務局	ありがとうございます。 対応検討させていただきます。
会長	他にございませんでしょうか。
委員 C	障がいのある方はかなり個別性が高いです。避難時や災害時もそうですが、その障がいのある方の個別支援計画を大切にしています。 もちろん、障がいの方を雇用するにあたって障がいの理解等を全般的に知って、ソーシャルインクルージョンというような考え方を推進するのは非常に大切ですが、こ

	の子、この人、この方というふうに決めた時に、やっぱり個別支援で対応できる、そのような小さなグループになると思うんですが、そのような支援のあり方が実際には具体的だと思いますので、そういうことも対応できるように会議の中でもできるようなものを作っていかなければと思って伺っていました。
事務局	ありがとうございます。 参考にさせていただきます。
会長	他にございませんでしょうか。
委員 D	雇用会議のところで、資料 4（3）③雇用会議要綱について、雇用会議は年 2 回の開催と書いてありますが、雇用検討会議の構成についての規定では、開催頻度は原則として年 6 回と書かれており、構成メンバーが違うのですか。2 回開催するメンバーと、6 回開催するメンバーが違っているのかどうか、よく分からなかったの。
事務局	今、開催している会議、これを雇用会議と呼んでおり、年 2 回の開催になります。今回 5 月に開催しまして、次回 9 月に開催できればと考えているところです。 雇用検討会議は、名前が似ていて少しややこしいのですが、雇用会議の構成に準じる者の構成で、主に実務担当者での会議です。過年度から継続して実施しているもので、今年度も引き続き、実務者の会議として、2 ヶ月に 1 回、年 6 回の実施を予定しているところです。
会長	他にこの機会ですので皆様いかがでしょうか。特にございませんでしょうか。 （委員から意見等なし） また、お気づきの点、もしくはご意見等ございましたら事務局にお寄せいただけましたらと思います。 では、本日の案件としましてはすべて終了となっております。皆様ありがとうございました。 委員の皆様には円滑な議事進行並びに貴重なご意見等賜りまして、ご協力ありがとうございました。 では、進行を事務局にお返しさせていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。
事務局	会長ありがとうございました。 長時間にわたり、委員の皆様におかれましては貴重なご意見いただき、本当にありがとうございました。 今回初めての会議開催となりまして、至らない点も多々あったかとは思いますが、さらなる障がい者雇用の推進を進めていくためには、今回お集まりいただきました、皆様の協力がなければ達成できないものと考えております。 委員の皆様には、前向きなご意見やご提案をいただければと考えておりますので、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。 すみません、予定時間を大きく過ぎてしまいましたが、これをもちまして、本日の会議を終了させていただきます。 ありがとうございました。