

●令和８年度第１回富田林市障がい者雇用会議 議事録

○開催日時：令和８年７月６日（月）１３時３０分～１５時５０分

○開催場所：大阪障害者職業能力開発校 １階 多目的室

○出席委員：山下委員、刀禰委員、佐藤委員、清時委員、高塚委員、北野委員、山田委員、楠森委員、
嶋原委員、高峰委員、副島委員、山崎委員、中河原委員、植木委員

○欠席委員：塩川委員、増田委員、丹羽委員、古谷委員

○事務局：【福祉部】梅川部長 【商工観光課】山本次長

【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：０名

事務局	１．開会 ●部長あいさつ 梅川部長よりあいさつ ●資料確認 ・令和８年度 第１回 富田林市障がい者雇用会議次第 ・資料１ 本市の状況について ・資料２ 市ウェブサイト（障がい者雇用）の開設について ・資料３ 市内福祉事業所の受注リストについて ・資料４ その他 ・資料５ 大阪障害者職業能力開発校案内ガイド ●委員紹介 ●会議成立要件の確認 委員１８名中１４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	それでは、次第１に進みたいと思います。 大阪障害者職業能力開発校についてご説明をお願いします。 ご説明の後は、施設見学という流れで進めてまいりますので、皆様のご協力をよろしくお願いいたします。
大阪障害者 職業能力開 発校	１．「大阪障害者職業能力開発校の見学・紹介」 資料５参照 資料５に基づき大阪障害者職業能力開発校の紹介。
会長	ありがとうございました。ただいま、大阪障害者職業能力開発校のご説明がございました。ご意見などがありますでしょうか。
委員	特になし

会長	就職後 3 年間、就労定着支援を実施されているとのことですが、定着率はどれくらいになるのでしょうか。
大阪障害者職業能力開発校	就労定着支援についてですが、利用に関して、本人の希望を聞き取り、その希望に基づいて支援を行う形を取っていますので、定着率について、何%という具体的なデータは現在のところは把握しておりません。
会長	ありがとうございます。 それでは、職業能力開発校の見学に進みたいと思います。
大阪障害者職業能力開発校	2 班に分かれて職業能力開発校を見学。
会長	～見学後～ 何かご感想やご意見などございませんでしょうか？
委員 A	非常に興味深く見学をさせていただきました。ありがとうございます。 見学をした際、パソコンを活用した訓練をされている様子を拝見いたしました。そこで、昨今の AI、特に生成 AI などの技術についてですが、現状の訓練でどのように取り入れているのか、または今後の予定について何かお考えがございましたら、ぜひ参考までに教えていただきたいと思います。
大阪障害者職業能力開発校	AI 関連の訓練に関してですが、今年度から取り入れる取り組みを始めております。現在、一部の課程では 8 時限の授業を設定しており、それを 1 年間もしくは半年間の訓練期間中に組み込む形で進めています。 初年度ということもあり、職員が対応できる部分にまだ限りがありますので、外部の講師を招いて授業を実施しています。そして、数年かけて職員自身もスキルを身につけ、自前に対応できるように準備を進めていきたいと思っています。 特に事務系の職種において、AI は効率化に大きく貢献しており、メール返信の自動化やアイデア出しなどの場面で、私自身も活用しています。こうしたツールは生徒にとっても将来的に役立つ技術だと考えております。ただし、AI の使用においては個人情報保護や著作権の問題など注意点があるため、専門家の指導を受けながら進めていく予定です。
会長	ありがとうございました。他にございませんでしょうか？
委員 B	先ほど校内を見学させていただいた際、定員に対して在籍者数が少ないように感じました。これについてですが、募集を行っても定員割れが発生しているという現状があるのか、それとも入学選考の過程で不合格となる方が多いのか、その辺りの状況を教えていただけますでしょうか。
大阪障害者職業能力開発校	一部の科目では定員割れが発生している状況があります。ただし、不合格者は極めて少なく、基本的に合格とし受け入れている方針です。定員割れの背景としては科目による応募者数の減少が数年続いているケースがある一方、年度ごとの変動があるケースもあります。特に応募者減少が続いている科目については、科目内容の見直しや広報活動の強化を進めております。 また、障がい種別による応募者数の変化も影響している可能性があります。過去には知的障がいのある方の応募が多かった状況がありましたが、法定雇用率の引き上げ

	に伴い企業の積極採用が進み、その結果、職業能力開発校への応募者数は減少傾向にあると考えられます。さらに、大阪府内では知的障がい者向け訓練を提供する機関が複数存在するため、府全体での定員見直しが必要な状況です。 当校では広報活動を強化し、可能な限り多くの方に応募していただけるよう努めています。特に「オフィス実践科」では定員 10 名に対し今年度は 4 名に留まっており、定員割れが発生しています。理由はまだはっきりとしていないため、現在、入校生への聞き取り調査やハローワーク窓口での情報収集を通じて原因究明を進めております。今後、改善案の検討を引き続き進めてまいります。
会長	ありがとうございます。他にございませんでしょうか。
委員 C	就労系の事業所を経営しており、利用者の内、こちらの訓練校にこれまで 3 名の方が通っていました。 共通するのは、皆さんがこの訓練校から多くを学んで成長されているという点です。特に、報告・連絡・相談などの基本的なスキルをきちんと習得され、大きく変わっていく姿を目の当たりにしてきました。 私個人としても、作業所内だけに留まるのではなく、より広い場で可能性を広げる機会を持たせてあげたいと常々考えています。ただ、こうした訓練校の存在をまだまだ知らない方が多いのではないかと思います。そのため、この訓練校の活動やプログラムについてもっと広く周知されることで、選択肢が増え、応募者数も増えるのではないかと思います。これが定員割れ解消のひとつの鍵になるのではないかと思います。
会長	ありがとうございます。他にございませんでしょうか。
委員	特になし。
会長	訓練校で展示されていた作品を拝見させていただきました。特に Web デザイン関連の取り組みが展示されており、大変感銘を受けました。 こうした素晴らしい取り組みをもっと広めるために、PR 活動の一環として活用していただくことで、『こんな素晴らしい活動をしている学校があります』と多くの方々に知っていただけるのではないかと思います。 私共も、広報活動のお手伝いできればと思っております。これからも素敵な取り組みを続けていただければと願っております。ありがとうございました。 では次第 2 に移りたいと思いますが、その前に前回の会議内容の振り返りも併せて行わせていただければと思います。 前回の会議の振り返りについてですが、事務局より三つの課題に対する取り組みの提案がありました。取り組み内容は以下の通りでした。 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） まず、1 つ目の研修に関しては、前回の会議で南河内南障害者就業・生活支援センタ

	ーおよび NPO 法人クロスジョブよりご講演をいただきました。 今回は 2 つ目の取り組みとして、視察・見学活動の一環として大阪障害者職業能力開発校のご紹介および施設見学の機会をいただいております。この視察を通じて得られた内容は、ぜひ所属先やその周辺の関係各所に共有していただき、さらなる連携強化に繋げていただければと考えております。 それでは、この振り返りを踏まえまして、次第 2 に移らせていただきたいと思います。限られた時間ではございますが、障がい者雇用における課題整理や、さらなる発展に向けての積極的なご意見・ご提案をぜひ賜りたく存じます。どうぞよろしくお願い申し上げます。 それでは、事務局よりご説明をお願いいたします。
事務局	2.「本市の状況について」 資料 1 参照 それでは、本市の状況についてご説明をさせていただきます。内容は以下の二点です。 1. 本市障がい者の就労状況について 2. 本市の取組について 1. 本市障がい者の就労状況について 障がい者の就労状況を示したグラフになります。左側のグラフは「就労継続支援 B 型」と「就労移行支援」の利用者数、真ん中のグラフは「就労継続支援 A 型利用者数」と「一般就労者数」、右側のグラフはこれらの合計を示しております。 令和 3 年度における就労継続支援 B 型および就労移行支援の利用者数、並びに就労継続支援 A 型利用者数と一般就労者数の合計は 780 人でした。令和 4 年度は 856 人、令和 5 年度には 901 人と増加し、令和 6 年度には 1026 人となり、これにより本市では「障がい者千人雇用」を達成いたしました。 なお、直近の数字では、令和 8 年 2 月末現在で 1,093 人となっており、「障がい者千五百人雇用」の達成に向けて、着実に増加している状況です。 2. 本市の取組について 令和 8 年 1 月発行の市広報誌において、障がい者雇用に関する特集記事を掲載しました。記事では障がい者雇用率制度の説明に加え、本市における障がい者雇用推進の取り組みとして、障がい者雇用会議の概要や役割について紹介しました。また、前回開催された障がい者雇用会議の様子も掲載しております。さらに、一部の委員の皆様にはインタビューにご協力いただきました。その内容も広報記事に盛り込みました。ご協力ありがとうございました。 また、金剛・狭山地域の地域情報誌である『金剛コミュニティ』においても、前回開催した障がい者雇用会議の内容が掲載されました。このような広報活動を通じて、障がい者雇用に関する取り組みや会議の様子について広く周知することができ、障がい者雇用の啓発や理解促進につながっているものと考えております。 直近の取り組みといたしましては、市内事業所への啓発活動や、障がいのある方が製

	作した物品の販路拡大による雇用機会の創出を目的として、庁内関係課に対し、障がい福祉事業所が出店可能なイベントなどに関する調査を依頼いたしました。その結果、現在 9 つの部署から協力可能との回答をいただいております。 参加を予定しているイベントの一部について、資料に掲載させていただいております。 イベント出店を通して、事務所の工賃向上、利用者の販売活動機会の創出に加え、市民に広く福祉事業所の取り組みを知ってもらい、障がい者雇用の理解・啓発にもつながっていきたいと考えております。
会長	ありがとうございます。ただいま、次第 2「本市の状況について」に関しまして、事務局より説明がありました。本件についてご意見などございませんでしょうか。
委員 D	B 型就労や就労移行支援利用者を障がい者雇用として算出している理由について疑問があります。また、一般就労の数字について確認したいのですが、その数字は継続して就労している方の数でしょうか、それとも就労したという事実のみを指しているのでしょうか。
事務局	一般就労者数の算出方法についてですが、毎年ハローワーク河内長野より管内（河内長野市、富田林市、大阪狭山市、河南町、太子町、千早赤阪村）の支援実績情報を受け取り、人口割合に基づいて本市の数字を算出しています。この数字は年度末時点での就労者数を示しており、継続就労している方の数字になります。 また、福祉的就労（B 型就労や就労移行支援など）についても、本市としては障がい者就労に含めた指標として捉えています。ただし、法定雇用率に算入できない雇用形態である点は認識していますが、福祉的就労も障がいのある方にとっての大切な選択肢であり、その成果も評価しています。一方で、一般就労へのステップアップに向けた支援も重要との認識もあり、今後の課題としています。
委員 D	市としての考え方は理解できます。ただ、この千人達成に向けて、市が具体的にどのような取り組みを行った結果の数字なのかが気になります。事業所の増加が要因とも捉えられます。 また、他の関係団体からも就労継続支援 B 型事業所に関して疑問の声が上がっていました。B 型事業所が増加している背景には利益性の観点に関係しているのではないかと感じています。その結果、B 型就労者が全体の数字を押し上げているように見えている部分について、市としてどのように考えているのかを伺いたいです。 さらに、B 型就労者の実態として、工賃が低額で経済的に自立が難しい状況があることも実感しています。B 型事業所に通っているから問題が解決しているわけではないため、生活全般にわたるサポートや、就労後の支援体制の充実が重要ではないかと考えています。
事務局	令和元年当時、知的障がいのあるお子様をもつ保護者から、「他の子どもは就職しているのに、自分の子は働ける場がなく、つらい」という声をいただきました。当時は現在よりも B 型事業所が少なく、行き先がない方が多い状況でした。これを改善するため、市では基幹相談支援センターの増設・強化を行い、行き場のない方が事業所に通える環境づくりを進めました。また、B 型事業所が増加している現状に対し、市としてこの状況を放置することは考えておりません。そこで令和 3 年度より「障が

	い者雇用会議」を立ち上げ、取り組みを進めてまいりました。当初はハローワークや支援機関を中心に実施していましたが、令和 7 年度から学識経験者や雇用関係者など幅広い方々にも参加いただき、市の附属機関として体制を強化しました。 この会議では、増加している B 型事業所を活用しながら、一般就労への移行をどのように促進できるかを議論していけたらと考えます。現状では、数字からも一般就労への移行がまだ十分ではない点は認識しております。本日までご参加いただいた皆様のお力をお借りしながら、一般就労がさらに進んでいく体制を目指したいと考えています。
会長	他にご意見などなければ、次第 3 に移りたいと思います。事務局より説明をお願いします。
事務局	3.「市ウェブサイト（障がい者雇用）の開設について」 資料 2 参照 前回の会議で作成を進めるとした「障がい者雇用啓発活動を目的としたウェブサイト（案）」について、ご説明いたします。ウェブサイトイメージもあわせてご覧ください。 まず、今回作成したウェブサイトは、【企業・雇用主】様向けページと【障がいのある方・事業所】様向けページの二つの構成を考えています。 一つ目の【企業・雇用主】向けページでは、企業と障がい福祉施設のニーズをつなぐ『受注リスト』を掲載します。このリストでは、市内福祉事業所が提供可能な作業内容やサービスが確認できるようになっています。企業様が発注を検討することで、福祉事業所との協働が進み、障がいのある方々が地域で働く機会を創出することを目指しています。 さらに、企業が障がい者雇用に活用できる助成金や制度の情報も提供します。例として『特定求職者雇用開発助成金』などについて、詳細ページへのリンクを設置します。この情報は公共職業安定所や職業能力開発校に確認済みです。また、障がい者雇用の成功事例を紹介することで、働く姿や企業の取り組みを広く知っていただき、企業の多様性推進や社会貢献への理解を深め、障がい者雇用の啓発へ繋げたいと考えています。ご協力可能な企業様があればぜひご相談ください。 次に、【障がいのある方・福祉事業所】向けページでは、本市の障がい者就労者数データを定期的に公開します。一般就労だけでなく、支援を受けて働く就労継続支援 A 型や B 型、就労移行支援などの福祉的就労も含めたデータです。また、「障がい者雇用センター」や市内通所系事業所の一覧、就労に係る各種福祉サービスに関する情報を掲載します。障がいのある方やそのご家族、支援者が情報を得やすい環境を整えることを目指しています。 さらに、障がい者に関するイベント情報や令和 7 年度から開始した障がい者雇用会議の開催状況も公開予定です。会議資料や議事録を掲載し、透明性を高めます。今回のご説明はウェブサイト構築の初期段階ですので、皆様からご意見を頂きながら、より有益なウェブサイトとなるよう検討してまいります。 障がい者雇用促進の一助となるよう、本ウェブサイト運営にご協力をお願いいたします。よろしくお願いいたします。

会長	ありがとうございます。ただいま次第3「市ウェブサイト（障がい者雇用）の開設について」に関しまして、事務局より説明がありました。ご質問やご意見などはございませんでしょうか。
委員 E	ホームページの情報発信については、非常に重要であるものの、ただ良い情報を掲載しても、閲覧されなければ価値を最大限発揮できません。特に障がい者福祉の情報が必要な方々に対してどのように情報を届けるかが、創意工夫が必要であると思います。例えば、SNS を活用した情報拡散などになりますが、事務局としてどのようにお考えでしょうか。
事務局	次第5.「その他」の案件にて、今回作成したウェブサイトの活用方法について、ご提案をさせていただければと考えております。事務局としても、この活用方法に関しては、今後広く周知し、多くの方々に情報が届くような仕組みを整える必要があると考えております。
会長	ありがとうございます。事務局より話がありました通り、ウェブサイトの活用につきましては、次第5で確認していただけたらと思います。 他にご意見などがなければ、次第4に移りたいと思います。事務局よりお願いします。
事務局	4.「市内福祉事業所の受注リストについて」 資料3 参照 現在の障がい者の就労状況については、資料1にてご説明した通りです。グラフを見ていただければ、「就労継続支援 B 型」や「就労移行支援」、すなわち福祉的就労の利用者数が着実に増加していることが分かります。今後は利用者それぞれの目標や希望に応じて、「就労継続支援 A 型」や「一般就労」へとつなげ、福祉の場から能力に応じたステップアップを目指し、経済的な自立を促すことが大きな課題です。 次に、工賃向上についてですが、福祉的就労である就労継続支援 A 型・B 型事業所の平均工賃額に注目する必要があります。大阪府内の平均工賃月額、A 型が全国平均を若干上回っている一方、B 型は全国平均を下回る傾向があり、本市の現状も同様です。令和8年度の市計画における B 型の目標工賃は 21,773 円ですが、令和6年度の実績は 18,226 円と乖離が見られ、目標達成にはさらなる推進が必要です。工賃が向上することで、日常生活や貯蓄が確保され、本人の自信や就労意欲が高まるほか、家族への経済的依存が減り、自立生活の基盤が強化されることが期待されます。そのため、生産性や作業単価の改善、受注確保、販路開拓などが重要課題となります。 この課題を踏まえ、福祉事業所と企業の効果的なマッチングを実現するために、新たに「受注リスト」を作成しました。本リストには、福祉事業所が提供可能な生産・作業内容、対応可能な数量や納期、価格帯、さらに納品・検品・梱包などのサポート体制が整理されており、企業側が受発注を判断しやすくなることを目的としています。リストは主に二つの構成です。一つ目は市内事業所の概要一覧で、各事業所が受注可能な業務内容を一目で把握できる形式にしました。これにより、企業がマッチング検討を効率的に行えるようになります。二つ目は、具体的な業務内容に関する情報を詳細に記載しており、作業内容、工賃額、納期、運用体制など発注時の判断材料として

	活用できる形式です。 具体的な活用方法としては、以下の三点を挙げます。 1. 市役所主催イベントでの活用：福祉事業所が出店する際、リストを活用し参加調整を効率的に行います。その結果、作業製品やサービスが市民に広く紹介され、一般就労へのステップアップや地域理解の向上につながります。 2. 市役所各課からの調達：市役所内での優先調達を促進し、リストを共有することで発注業務に対応する事業所を迅速に検索・選定できます。これにより、職員が手軽に調達先を確認できる仕組みを整えます。 3. 企業による活用：軽作業や清掃、草刈り、焼き菓子製作など、様々な業務をリストから選定し、福祉施設とのマッチングを図ります。この交流を通じて、企業との連携強化や障がい者雇用の促進につなげることを目指します。 さらに、令和 8 年 6 月 18 日に実施した「富田林工業団地四組合協議会懇談会」では、受注リストの説明および雇用に関するアンケートを依頼しました。この調査結果を基にリスト内容の改善や活用方法を検討する予定です。また、委員の皆様からのご意見を反映し、より実効性のある取り組みにつなげたいと考えています。 以上の説明をもとに、受注リストの内容充実と活用の具体化を進めてまいりますので、ご確認いただき、ぜひご意見をお寄せいただけますようよろしくお願い申し上げます。
会長	ありがとうございます。ただいま次第 4.「市内福祉事業所の受注リストについて」に関しまして、事務局より説明がありました。ご質問やご意見などはございませんでしょうか。
委員 F	私は市内の福祉事業所で働く者です。現在、B 型事業所を運営しており、昨年度の平均工賃は 34,600 円でした。ペット関連商品の袋詰めを行う業務を企業から受注しています。実際に製品が市内のコーナンに並んだ際、利用者がその製品を目にして喜び、自分たちの仕事が社会とつながっていることを実感しました。こうした経験が利用者の意欲向上に繋がるため、受注リストの活用を通じて他の事業所とも協力できれば理想的だと考えています。 また、障がい者自身が「雇用されているから良い」「雇用されていないから悪い」という基準ではなく、それぞれの力や興味関心に応じて、自分のペースで仕事をする 것도重要だと感じています。例えば、受け取った工賃を活用し、地域のお祭りに参加すること自体が社会参加として大きな意味を持つと考えています。本会議の要綱を拝見しますと、雇用関係に関する事項だけでなく、就労支援の情報共有に関する事項も含まれています。この点において、働くことを通じて障がい者が自分らしい生活を築き、社会参加を進めていくことを後押しするという目的も本会議において非常に重要ではないかと考えます。
事務局	委員 F の事業所におかれましては、本会議とは別の就労支援部会にご参加いただき、大量の仕事を受注された際に、別の事業所の方々へ業務をシェアされた実績がございました。その後、日本財団が岡山県で行ったモデル事業「複数の B 型事業所が 1 ヶ所に集まり、大きなロットの仕事を共有する仕組み」を参考に、本市で調整を試みました。しかし、工場のスペースに関する問題や保険、動線の課題により実現には至

	りませんでした。大きなロットの業務を事業所間でシェアする取り組みは非常に意義深いため、今後も引き続き検討・推進してまいりたいと考えております。 また、「障がい者雇用会議」は、一般就労を目指す取り組みを検討する目的で設置された会議ではありますが、岡山県や神奈川県などで実施されている事業を参考とさせていただいております。これらの自治体においても、「障がい者千人雇用」や「障がい者千五百人雇用」において就労継続支援 A 型や B 型事業所の利用者数を含めております。本市においては、就労継続支援 B 型や就労移行支援等の福祉的就労を含めた定義での取り組みとさせていただくことにご理解いただけたらと思います。
委員 G	委員 F のお話を受けて、少し似通った話になりますが、私も「雇用だけがすべてではない」と考えています。就労継続支援 B 型や就労移行支援が駄目という話ではなく、それぞれの支援方法や個人の状況に寄り添う必要があるのではないかと思います。 例えば、生活保護や年金を受給している方々のように、収入や支出を慎重に調整して生活を守る必要があるケースもあります。重要なのは、その人が生活を維持でき、収入と支出のバランスを保っているかどうかです。たとえ一般就労していたとしても、お金の使い方を誤れば生活が崩れる場合もあります。 「千人雇用」の目標が重要であることは理解できますが、その達成を目指す中で就労継続支援 B 型が駄目とか、一般就労が素晴らしいといった二元論的な捉え方をすべきではないと思います。それぞれの支援方法や目標について、一度整理をする必要があるのではないかと考えます。
会長	生活と就労を一体的に支援する「障害者就業・生活支援センター」といったセンターが存在していますので、そうした施設のお話を聞いてみるのはいかがでしょうか。
委員 H	「障害者就業・生活支援センター」が設立された背景には、単なる就労支援だけでなく、生活の基盤を整える重要性があったのではないかと思います。結局のところ、生活が成り立っているからこそ働ける環境が整い、コミュニケーションがとれるから働き続けられる。そして、その人を支える存在がいることが、大きな要因になるのではないのでしょうか。 以前関わった子どもが現在大人になり働いている事例を思い出します。その方は一般就労をしながら B 型事業所も利用していたのですが、B 型事業所での活動が楽しく感じられるようになり、一般就労を早めに切り上げて B 型事業所に専念したいという思いを抱くようになりました。このケースでは、「一般就労の時間を増やすべきなのか、それとも本人の気持ちを優先し B 型事業所での活動時間を増やすべきなのか」という葛藤が支援者の間に生まれました。 確かに、働いて収入を得ることは喜ばしいことですが、もし本人自身が強く B 型事業所に行きたいという気持ちを持っているなら、それを支援者が否定するべきなのか、と悩むことがありました。「働くことは素晴らしい」という価値観を持つ私ですが、それが本人にとって正しい価値観かどうかは分かりません。その人自身がどう感じているかを深く理解することは、実際にはとても難しいと感じています。 また、障がい者だから雇用される、という枠組みにとどまらず、その人が必要とされるから雇用される、という状況が理想ではないのでしょうか。合理的配慮を受けつつ働

	くことが社会の一員として重要な活動である一方、働く本人の気持ちや目標とのギャップが生じることもあります。雇用が当たり前とされる社会が、果たして本人の「らしさ」や「生き方」に寄り添っているのかを問い続ける必要があると思います。最も重要なのは、働く形態が一般企業であれ、A型事業所、B型事業所であれ、その人自身が社会の一員として役割を持ち、存在を実感できることだと思います。有意義なネットワークを構築し、悩みを共有し連携を深めることが、気づきや社会の変化を生むきっかけとなるのではないのでしょうか。 さらに、「ステップアップ」という考え方についても再考させられました。かつて「18歳なら就職して次のステップアップを目指すべきだ」と考えていた頃、先輩から「それが正しいとは限らない」と指摘を受けました。その時、自分の価値観が必ずしも正解ではないことに気づいたのです。一方的なステップアップへの要求が相手にとってプレッシャーになることもあります。支援者はそれぞれの人生に寄り添い、多様性を認め合う社会を目指すことが重要だと感じます。
会長	ありがとうございます。この揺らぎの中で、現場の実態やそれぞれの立場性が反映されることが重要であり、次なる課題は、ネットワークを構築していくことだと考えます。事務局よりお話があった親御さんの事例についても考えさせられましたが、もし決められたルールがあるとすれば、それは義務教育の段階までと言えるかもしれません。 義務教育では、すべての国民が等しく教育を受ける権利があり、教育を受けさせる義務があります。その背景には養護学校の義務制や就学免除制度の廃止があり、この転換点は1979年にさかのぼります。この動きとともに共同作業所づくり運動が広がり、働く場としてだけでなく「居場所」の側面が生まれ、さらに生活介護や相談機能へと機能分化が進んできました。現場の支援者は、こうした課題に寄り添いながら対応してきたという歴史があります。 本会議は「富田林市障がい者雇用会議」であるものの、「障がい者」と「雇用」というテーマが議論を制限するボトルネックとなっちはいけません。視点を広げ、より包括的な議論をしていく必要があります。 また、福祉的就労と一般就労に関するデータが示されていることで、富田林市の現状を把握するための会議ともいえます。 他にご意見などございませんか。
委員 I	受注リストについての提案は非常に有意義だと思います。ただ、実際の運用において、ミスマッチや問題が発生した場合にどう対応するのかというリスクヘッジが気になります。リストを利用する企業にとって、安心して福祉事業所と取引できる仕組みを整えていただけると非常に助かります。
会長	ありがとうございます。他にご意見などございませんか。
委員 J	私は今回が初参加ですが、今日の会議を通じて、障がい者雇用に関わる親御さんや関係者の真剣な姿勢に感銘を受けました。正直、これまで障がい者の生活や支援の現実について十分に理解できていなかったことを反省しています。 先ほど話題に挙がったペット商品関連の袋詰めについても本日初めて知りました

	し、これからもっと理解を深めて意見を出せるよう努力したいと思います。
会長	ありがとうございます。他にご意見などございませんか。
委員	意見なし。
会長	それでは次第５．「その他」に移りたいと思います。事務局よりお願いします。
事務局	５．「その他」（資料４） 本日は、事務局で作成いたしました市ウェブサイトおよび受注リストの今後の活用について、皆様からご意見をいただければと考えております。まずはウェブサイトの充実や周知について説明いたします。 市ウェブサイトの活用案① 市ウェブサイトでは、各種助成金制度を企業側に広く発信していくための情報提供を行っています。その情報をより有効に活用するため、商工会や富田林工業団地組合など、地域の業界団体と連携し、企業ネットワークを通じて助成金情報の周知を図りたいと考えています。 市ウェブサイトの活用案② また、ハローワークなどが主催する「障がい者雇用・助成金活用セミナー」を活用して情報発信を行う方法も検討しております。セミナー内で市ウェブサイトや本市の取り組みを紹介し、より多くの企業へ情報が届くようご協力いただければ幸いです。これらの案に関し、より効果的な周知方法や追加のアイデアについて、ぜひ皆様のご意見を伺いたいと思います。 受注リストの充実について 次に、完成した受注リストについて説明いたします。このリストを地域での普及・活用につなげていくため、今回の会議にて皆様のアイデアを募り、幅広い活用が可能となるよう改善を進めたいと考えております。 受注リストには、発注の可否を見極めるための情報として、作業内容や設備状況などを記載していますが、さらに必要な情報がある場合や、追加すべき項目についてご意見をいただければと思います。また、このリストを社内での利用だけでなく、取引先やグループ企業への発注先開拓ツールとして紹介・活用できるかどうかについても、ご検討いただきたいと存じます。 各委員の皆様への具体的な検討事項 就労・雇用関係者（４号委員） 受注リスト記載内容から発注可否を見極めるための情報が十分かどうか、また追加すべき項目についてご意見をお願いします。さらに、リストを自社および関係企業で活用する方法や課題についてもご検討ください。 関係行政機関の職員（５号委員） リストを窓口で紹介や、企業向け研修会で配布するなど、求人開拓や企業連携ツールとして活用する可能性についてご意見をお願いします。 教育関係者（５号委員） リストの作業内容や受注状況が、生徒の実習や進路選択・適職紹介に役立つかどうかについてご検討ください。

	障がい福祉サービス関係者（2号委員）、保健・医療関係者（3号委員） 各事業所において、関連企業への周知や自社のウェブサイトやチラシへのリンク掲載が可能かどうかについて、ご意見をお願いいたします。 引き続き、障がい者雇用促進に向けた施策を進めるため、皆様のご協力をお願い申し上げます。本日の議題について、さらにご意見がございましたらご教示いただければ幸いです。次回会議でのアイデア募集に向けて、よろしくお願い申し上げます。
会長	ありがとうございます。ただ今、次第5.「その他」について事務局より説明がありました、ご意見などはございませんでしょうか。
委員 K	以前、市の担当者が当会理事会において、短時間ではありましたが障がい者雇用についてのプレゼンを行っていただいたことがありました。今回のウェブサイトの活用については、十分な時間と場所を確保した上で説明の機会を設けていただければと感じました。ただし、当会の会員は比較的小規模な事業者や個人経営の会社が多いため、ウェブサイトを通じた活用は現実的に難しい部分があるかもしれません。 一方で、中小企業団地には規模の大きい企業が多く存在しており、アンケートを実施されたとのことですが、その結果を参考にしたウェブサイトの構築は良い方向性ではないかと思います。また、説明の場を設ける際には、企業側の参加者として人事担当者や現場部門の責任者など、具体的な発注に関わる担当者に呼びかけることが効果的だと考えます。 なお、企業へのアプローチ方法については事務局側で調査・具体化していただければと思います。現時点では詳細なコメントは難しいですが、ウェブサイトが適切に機能すれば、有意義な仕組みになると期待しています。
会長	ありがとうございます。他にご意見などございませんでしょうか。
委員	意見なし。
会長	最後に、本日の会議全体を通しての確認事項や、お気づきの点など、どのようなことでも結構ですので、ご助言やご意見をいただければと思います。 何かございませんでしょうか。
委員	意見なし。
会長	ご意見などは特にないようですので、本日の議題はすべて終了いたしました。 委員の皆様には、円滑な議事進行にご協力いただき、誠にありがとうございました。 それでは、進行を事務局にお戻しいたします。
事務局	委員の皆様、本日は長時間にわたり貴重なご意見を賜り、誠にありがとうございました。障がい者雇用のさらなる推進に向け、皆様のご協力が不可欠でございます。今後とも、前向きなご意見やご提案を賜りますよう、引き続きよろしくお願い申し上げます。 以上をもちまして、本日の会議を終了させていただきます。