令和８年度第２回就労支援専門部会　議事録

１．日　時　令和８年１０月７日（水）午前１０時から

２．会　場　千葉県教育会館新館４０１号室

３．出席者　大島委員、緒方委員、小澤委員、片山委員、川村委員、
熊木委員、志賀委員、田熊委員、中田委員、中委員、中村委員、
藤尾委員、山邊委員

議題（１）
第八次千葉県障害者計画の進捗状況について
資料１－１から１－２までにより事務局から説明

議題（２）
第九次千葉県障害者計画素案の作成について
資料２により事務局から説明

（部会長）
　では、今御説明をいただきました内容について、御質問御意見等があればお願いしたいと思います。障害者就業・生活支援センターの関係について言及がありましたが、中委員、意見等ありますか。

（中）
　あかね園の中です。
　第八次千葉県障害者計画の進捗状況の報告についても含め、発言します。
　まず、資料１－２、６－１２「就労定着支援事業所のうち、利用終了後の一定期間における就労定着率が７割以上の事業所の割合」について、令和７年度の実績がかなり下がっていると感じておりました。
　新たに、障害者就業・生活支援センター登録者の就職者の職場定着率を追加することに関係して、就労定着支援事業の３年間の中で、毎月１回の対面支援が今示されているかと思いますが、多くの事業所が、利用者への支援においてフェードアウトしていくことの難しさを感じていたり、フェードアウトがうまくいかない中で、利用者御本人自身が、自分の力で職場定着を図っていくという意識や力が醸成されにくかったりするままに、その後、障害者就業・生活支援センターに支援が引き継がれてくるというケースが多いと感じています。

中には、障害者就業・生活支援センターに引き継がれ、即離職や転職の支援をするケースもあります。そのような状況の中で、この定着率はもちろん障害者就業・生活支援センターとして追わなければならないと思うとともに、就労移行支援事業所や就労定着支援事業所、特別支援学校が、送り出した後に離職に至ったり、何かうまくいかないことがあったりした際に、理由を含めてフィードバックをするという意味でこの定着率を追い、検証すること、かつ、そのフィードバックを各地域で考えていくということが、次の３年間の中では非常に重要だと思って読ませていただきました。

（部会長）
部会長の藤尾です。
今のお話は、これまでの第八次千葉県障害者計画の進捗状況を見る中で、数字が下がっている部分もあり、これは障害者就業・生活支援センター単体ではなく、その前後、例えば障害のある方を受け入れる企業や送り出す側だった事業所からも包括的に見ていかないといけないのではないかということですか。
こちらについては、第八次千葉県障害者計画を振り返る上で、協議が必要な内容ですが、結果として障害者就業・生活支援センターについて、この目標数値を立てるというところに関しては問題ないということですか。また、この数値目標を達成するためにどういう支援が必要なのかということを、また皆さんで考えて、場合によっては県の施策の中で取り組んでいただきたいという御発言の趣旨でよろしいですかね。

（中）
はい。

（部会長）
他に意見のある方いらっしゃいますか。

（山邊）
千葉県視覚障害者福祉協会の山邊でございます。
今の就労定着についてのお話ですが、福祉的就労でも一般就労でも同じだと思いますが、誰が働けて、誰が取り残されているのか、そしてどういう合理的配慮があったから定着できたのか。また、どういう環境があったから定着できたのか、逆に何が得られなかったから定着できなかったのかということがわかる

指標がこの計画には記載がないと思います。なので、それをまず組む必要があるのではないですかということを申し上げたいです。

（部会長）
ありがとうございます。
これについては、一旦お預かりいただければと思います。

（川村）
千葉障害者職業センターの川村です。
基本的な御質問になりますけども、資料２の７ページの数値目標１７「障害者就業・生活支援センター登録者の就職者の職場定着率」の定着期間というのは、具体的に何ヶ月と設定されているのか教えていただきたいと思います。

（事務局）
こちらの数値に関しては、分母として前々年度１年間の就職者数を、分子として、その内、就職後１年経過時点の前年度の在職者数から算出しているものになります。これは障害者就業・生活支援センターが労働局へ提出している実績の数値と同じものを使わせていただいております。

（川村）
そうしますと就労定着支援事業所から障害者就業・生活支援センターに移行してきた人については、起算日を考えるとこの数値には反映されないということで理解しました。

（部会長）
第八次千葉県障害者計画と第九次千葉県障害者計画で項目立てが異なっているところがあるというところが確認できたということでよろしいですかね。
他、皆様の方からは御意見御質問等ございますか。今日この機会がかなり重要なものになりますので、是非、積極的に御発言いただければと思います。

（中田）
千葉県精神障害者自立支援事業協会の中田です。
資料２の１５ページ、数値目標Ｎｏ．２９の部分について、令和１１年度に全国で８万２千人を目指しているということで御説明がありましたが、これを

達成するには、令和９年度と令和１０年度も、目標数値を設定した方が良いと思いました。

（事務局）
御意見ありがとうございます。今の段階で空欄になっているのは、国の指針において令和１１年度のみの設定となっているため、それに準じた形としているところです。

（部会長）
ちなみに、千葉県内に就労選択支援事業所はいくつありますか。

（事務局）
現在、２３箇所となっております。

（部会長）
ありがとうございます。
県でこの計画上、就労選択支援事業所を協議会の設置圏域ごとに設置しますという目標を立てる上で、これに対して、どんな施策を打つのかお伺いしたいと思いました。

（事務局）
就労選択支援事業に関する数値目標について、具体的に県で増加させるための施策についてはまだ考えられていないところでございます。
実際に圏域の中には、まだ事業所のない圏域もあるような状況でありますが、取り急ぎ、現状の把握に努めている段階でございます。

（部会長）
例えば工賃向上の場合には、千葉県障害者就労事業振興センターを通じて、工賃向上に対する取組を、県として施策を打っていると思います。そこまでではないにせよ、この数値目標を目指すのであれば、何ができるかというのを、協議をしていかなければいけないのではないかと思います。
私も就労選択支援事業について、いろいろな所でお話を聞きますが、かなり地域差があり、ない所は全くなく、ある所では、例えば大阪市では多分５０以上の事業所があるかと思います。その中でなるように任せていると、どんどん偏在

が広がり、就労選択支援事業所が過度にある地域と全くない地域で分かれていってしまいます。
　これを、例えばそれぞれの市町村や協議会圏域に全て任せて、何もしなくて良いということで、この数値目標を立てるのであれば、少し乱暴だと思います。
　県として数値目標を立てるのであれば、何ができるだろうかということを、どこかで皆さんで協議をして、しっかりと方策を考えていかなければいけないかなと思います。

（小澤）
　千葉県社会就労センター協議会の小澤です。
　まず大きな位置づけの話として、千葉県の第九次千葉県障害者計画と千葉市・船橋市・柏市との整合はどのようになっていますか。県と県内の市町村が一緒の方向を向いて取り組んでいくということがとても大事だろうと感じております。その中で、政令・中核市と、この第九次千葉県障害者計画を作成する上で、情報共有や、整合性を図るような協議をされていらっしゃるかどうかお伺いしたいです。
　続いて資料２の１ページに当たるところかと思いますが、現在、令和９年度の障害福祉サービス等報酬改定の中で議論がされている就労継続支援事業のガイドラインの厳格化について千葉県としての位置付けを考える必要があると思います。恐らくそのガイドラインによって、指定申請の厳格化や指導監査等についても、非常に具体的な指針が示されていかれるかと思いますので、この辺りが意識されている計画である必要があるのではないかということを感じております。
　そして３点目、資料２の９ページについて、障害のある人を雇用する企業等への支援の中で、具体的な取組の方向性として、「千葉県障害者雇用優良事業所（通称「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」）」の認定や「もにす認定制度」による認定が示されていますが、雇用の質の部分を、組織として高めていくということを考えた時に、結果評価だけで良いのか疑問を感じました。数値目標を見ますと、「企業支援員の支援企業数」や「従業員３７．５人以上規模の企業で雇用される障害のある人の数」において結果評価がされておりますが、プロセス評価という観点からすれば、せっかく県も一生懸命取り組んでおられる、「千葉県障害者雇用優良事業所」の登録事業者数や、「もにす認定制度」における認定事業者数等も捉えていかれると、さらに障害のある方を雇用する企業の全体的な底上げ、ひいては質の向上に繋がっていくのではないかと感じております。

私どもが所属する社会福祉法人光明会で、「もにす認定」を取らせていただくに当たって、自分たちが障害のある従業員をしっかりと雇用する体制があったかについて、非常に多くの見直しの観点がありまして、企業に求めていたことが自分たちはできていないということに気づき、新たな取組に繋がっているというところもあり、非常に有効な取組ではないかと感じております。

そして４点目、資料２の１３ページについて、千葉県社会就労センター協議会としては、就労継続支援Ｂ型の工賃向上を千葉県障害者就労事業振興センターさんや、ちばＡネットさん、そして千葉県知的障害者福祉協会さんと連携して取り組むことが非常に大きな役割だと思っております。その中で、県内官公需実績を目標数値として掲げるにあたり、市町村については非常にたくさんの状況があるだろうということを考えると、それを全て件数と金額だけで評価することは良いのか疑問を感じております。従いまして、市町村においては、例えば優先調達を推進する計画の策定や、目標の設定状況とそれの達成状況がないと、市町村それぞれが頑張ろうというモチベーションには繋がりにくいのではないかという懸念がございます。やはり、各市町村の取組が盛り上がっていくことを、県の施策として、御支援いただけると非常にありがたく思う次第です。

最後に、資料２の１４ページについて、「障害のある人の自らの価値観に基づいた働き方の選択を尊重した支援」において、国の議論の中では、在宅支援の適正化というところについて考えられているところかと思います。千葉市は先行して要件を発出され、不適切な運営を是正しようという動きが見られているかと思いますが、就労継続支援Ａ型・Ｂ型、就労移行支援も含めて、在宅支援はブラックボックス化しがちなため、働き方の多様化というところでは在宅勤務は大事だと思いますが、適正管理に向けた考え方を示し、取り組んでいく必要性があるのではないかと感じております。従いまして、在宅支援の適正化について、この１４ページの辺りで言及しておく必要性があると思います。

（事務局）

御質問について、順番に回答をさせていただきます。

まず、１点目について、政令・中核市で策定される計画と県計画の関係性について、基本的にどの自治体も、国の指針に基づいて、各自治体の計画を策定することとなっているため、大きな相違はないものと考えています。部会ごとに具体的な連携を図っているわけではありませんが、当然同じ目標もありますので、個々の施策においては、場合によって、各事業担当でのやりとりはあるものと認識しています。

続いて２点目の就労継続支援等に関する国が今検討しているガイドラインについて、確定されたものでないため、本県では注視をしている段階です。本計画において、前回の御意見を踏まえ記載しました、資料２の１５ページ、取組の方向性⑥に関係するものと認識しているところです。

３点目について、千葉県障害者雇用優良事業所等の関係で御意見いただきましてありがとうございます。プロセスに関しての数値についても捉えた方が良いのではないかという御指摘だったかと思います。「千葉県障害者雇用優良事業所」と「もにす認定制度」の認定については要件が被ってしまっている部分もあるため、どういったことができるかというのを、千葉労働局と調整させていただきまして、検討したいと思います。

４点目の市町村における官公需について、優先調達推進法においては、各自治体が、それぞれ計画を定め目標数値等を設定し、優先調達に関する方針を策定することとなっているところです。県としましても、市町村での優先調達の推進が図られるよう、千葉県社会就労センター協議会で主催されます展示・販売会において、障害者優先調達推進法に関する説明会を同時開催させていただくほか、県が委託しております千葉県障害者就労事業振興センターを通じて、各市町村発注部局と市町村内の事業所のマッチングが図られるような情報交換会を設けたり、市町村と連携し優先調達の啓発活動を千葉県障害者就労事業振興センターを通じて行ったりしているところです。委員御指摘の通り、優先調達が全ての市町村で積極的に行われているかということについては、まだ若干温度差があると思いますので、優先調達の推進については、引き続き取り組んでまいります。

続いて、５点目の在宅支援のあり方について、報道等で話題となっていることは承知しているところです。御指摘のとおり、在宅支援のあり方については、非常に重要な課題であると認識しています。現行の制度では、在宅でのサービス利用による支援効果が認められていると市町村が判断した場合に、在宅支援が認められておりますので、在宅支援のあり方について、市町村に適切性や支援効果等を確認するよう周知をしていく等、具体的に障害者計画に記載することも含め、検討させていただきます。

（部会長）

在宅支援の適正化について、市町村に働きかけをするというよりは、市町村に現状の把握をしてもらい、報告をもらう方が良いのではないかと思います。

というのも、資料２の１５ページで、「事業所の指定を適切に実施する」と記載がありますが、これをやるに当たっては、情報がないとできないと思います。

千葉市は在宅支援のあり方について、令和８年８月１０日に文書を出していますが、これに至ったのは、現場に近くいろいろな問題が目の前で見えることが挙げられると思います。

しかし、県は現場から遠いので、どのように現場の実情を把握するかが、全てにおいて大きな課題になるかと思います。障害福祉サービスに関しては、指定権者の権限が大きいので、しっかりと適正に運営しているのかを把握する必要があると思います。皆さんの仕事を増やすというより、どういう仕組みであればその状況把握ができるかを、御検討いただいた方が良いと思います。

我々支援機関も知らなかったのですが、千葉市で９月に、就労継続支援の意見交換会をやった際、今までは通所であったところが在宅支援に切り替わっている等について、誰も把握していなかった現状がありました。このような状況が、ひょっとしたらいろんな地域で起こりうるのではないかと思います。在宅支援に関しては、日本全国どこの事業所も使えるという状況となっており、例えば東大阪市の就労継続支援Ｂ型事業所が千葉県に進出をしてきている等、いろいろなことが起こっているので、状況の把握をまず、県として取り組まれた方が良いということを御意見として、今日ここに挙げさせていただきます。

（熊木）

千葉県社会就労センター協議会副会長の熊木です。

先ほど小澤委員からもあった、資料２の１３ページの官公需について、数値目標のＮｏ．２３からＮｏ．２６の、令和７年度実績から令和１１年度に対しての伸び率を計算したところ、Ｎｏ．２３が１５０％、Ｎｏ．２４が１０１％、Ｎｏ．２５が１３９％、Ｎｏ．２６は１２８％で、Ｎｏ．２４のみ伸び率が低いです。

逆に計算すると、１件当たりの受注金額が、令和７年度では１６．９万円のところ、令和１１年度目標だと１１．５万円まで下がっています。多く受注すると１件当たりの受注金額が下がることの理解はできますが、Ｎｏ．２４の伸び率が非常に低いと思います。先程お話のありました市町村の優先調達も伸ばしていくという中で、県も目標数値については、意識していただけると良いと思いました。

また、１４ページから１５ページに書かれている運営指導に関して、就労継続支援Ａ型のスコアにおいて、第三者評価の項目があり、今後、別段でもう一段用意されることが議論されています。良い事業所を増やしていく手段の一つとして、運営指導が挙げられると思いますが、やはり県・市町村等だけではなく、第三者評価も視野に入れる必要があると思いました。現状、比較的新しい法人が、

第三者評価を申し込むと、今いっぱいだからと、断られてしまうケースが多くあるところなので、第三者評価の推進を方針としていただけると、ガバナンスとして良い形になるかと思いました。

（事務局）
まず１点目、資料２のＮｏ．２４の目標数値について、伸び率を計算いただくと、熊木委員御指摘のとおりとなっております。まず、件数と金額については、必ずしも比例関係があるものではなく、１件１千万円の仕事もあれば、１件で数百円のものも同じ１件としているため、整合性を図るのが難しいところでございます。また金額について、資料１－２に、過去の同じ指標の実績数値が出ているところですが、令和５年度が約２千７百万、令和６年度が約２千４百万円という状況で、昨年度に関しては、千葉県障害者就労事業振興センターを通じ受注の拡大に努めた他、金額の大きいスポット的な案件があったこと等を加味して、総合的に勘案をさせていただき、設定をさせていただいたところです。
しかし、県としても優先調達の推進に注力をしていきたいと思っていますので、障害のある方の工賃に還元できるよう、引き続き取り組んでまいります。

（部会長）
市町村の件数や金額についても、同じように諸事情は勘案されていますか。

（事務局）
市町村においては、特需的な発注はなかったものと認識しています。
２点目の運営指導等に関する第三者評価について、御意見としてごもっともと考えておりますが、第三者評価を、一律に全ての法人に促すということが、県の計画との整合性の中で、各法人の考え方が異なる等、馴染まない部分もあり、引き続き検討課題として受けとめさせていただきたいと思います。

（部会長）
２点目の御回答については、マンパワーの問題だと思います。これに関しては国も認めていて、適切な運営に向け、どうすれば指導等ができるようになるのかは、それこそ第三者評価を求めたり、外部に委託をしたりと、今後国から、案として出てくると思います。なので、法人の考え方がそれぞれあるから難しいという考え方で収めてしまうのではなく、体制をどうすれば整えられるだろうかという視点で、検討していただきたいと思います。どうすればしっかりと指導

ができるかという視点の優先度を挙げていただき、今後、議論や検討いただけるとありがたいと思います。

（緒方）

千葉県障害者就労事業振興センターセンター長の緒方と申します。

優先調達について、私どもとしましても、昨年度千葉市で、今年度柏市、また他市においても、市町村における優先調達が図られるよう、希望される就労継続支援Ａ・Ｂ型事業所と市発注部局のマッチングの場として情報交換会等のイベントを開催しています。

そのようなイベント等を通じて思っているのが、優先調達のことをむしろ就労継続支援Ａ・Ｂ型事業所の職員さんたちが御存じないという状況が、優先調達の仕事が取れない理由の一部ではないかということです。

社会就労センター協議会に属している方々には、毎年度、展示・販売会と同時開催している障害者優先調達推進法に関する説明会において、県や当センターから説明させていただいておりますが、全く属していない事業所の皆さんにとって、優先調達とは何なのかっていうことを説明しなければ市町村で開催する情報交換会が成り立たない状況にあります。優先調達の対象となる障害者就労支援施設の皆さんに優先調達とは何なのかということの周知を改めて考えていただければと思っております。

２点目として、前々から疑問を感じていましたが、この場で議論されている障害者計画や今後策定される予定の工賃向上計画について、全く知らない就労継続支援Ａ・Ｂ型の職員さんたちがものすごく多い状況があります。

また、今年度も工賃(賃金)実績の取りまとめをさせていただいておりますが、工賃向上計画を空欄で出してくる事業所が多く、まだ集計ができていない状況です。今後このような事業所については、県と連携をとりながら、策定を進めていきたいと思っていますが、計画の策定が義務であることが、周知されていないことも大きな原因かと思います。

（部会長）

優先調達に関して、そもそも知らない事業所が多いのではないかということで、これからもさらに啓蒙啓発、情報発信の必要があるだろうという御指摘かと思います。

２点目として、この工賃向上や、県の取組そのものを知らない事業所、特に今ですと、コンサルティングを受け、儲かると思い参入するような事業所も多く、就労継続支援事業を障害福祉サービスとして捉えているかすら怪しい事業所も

多いという状況がありますので、県の取組に関する情報を届けることが必要だという御指摘だったと思います。

（中村）

千葉県知的障害者福祉協会の中村です。

議論を通じて考える中で、片山委員とともに知的障害者福祉協会を代表してこの場におりますので、社会就労センター協議会や千葉県障害者就労事業振興センターで行っていることを、当協会としても取り組む必要があるということを再認識しました。

その内容の根幹としては、市町村からの優先調達については、各市町村から障害者就労施設等へ発注がされるものですが、各現場で、十数年前から千葉県障害者就労事業振興センターさんが苦労して、各施設に指導に当たっていることの成果がなかなか見受けられないと感じています。マッチングを図ろうとする上で、県から市町村に推進を働きかける中、その市町村から投げられる発注に対して、応える体制を整えるよう施設に言うような姿勢もあって良いのではないかと思っています。

以前、成田空港の国家プロジェクトの話をしたところ、私としては、ＡＯＣ（成田国際空港会社運営評議会）と縁を作りつつ、発注を得る上でのライバル意識を持って、この会の意識を聞きました。その中で感じたのは、そのトップの方々が、あまり福祉施設の仕事内容を把握していないことです。

市町村や県の立場もありますが、現場の意識としては、対企業とのタイアップが重要だと考えています。市町村に企業は頼り、市町村は企業に頼るという中へ、我々の協会を絡めると、三位一体の議論として、さらに話が進むのではないかという意識を持っています。

十数年、千葉県障害者就労事業振興センターが、障害者就労施設等に仕事をあっせんし、また数名の職員で指導に当たっている中で、障害者就労施設の意識が薄すぎるということを現場として実感しています。計画に関しては、言葉ではなく、どう現場にそれを活かすかということを、ＰＤＣＡサイクルのアクションとして必要だという認識を持っています。

千葉県知的障害者福祉協会の議論の中で、この就労という立場の議論はまだ薄く、障害者就労施設の現状を少し反映していくべきだろうと思います。

また他の事業や病院と就労系事業をやっていれば、就労系事業をフォローすることができますが、就労系事業だけに特化している場合はフォローが利かず、厳しい現状があります。入ってくるものと出るものがトントンであり、私の施設では、コロナ禍のマイナスをいまだに引きずっています。そういう意味

では、この場で就労事業について議論するということは非常に大切だと思っています。

（部会長）
この意見に対してどうということではなく、ここで議論されていることがしっかりと反映されること、方策をこれから考えていかなければならないのではないかという御指摘だったと思いますので、是非、今後の就労支援専門部会の中でも、具体的に何ができるのかということも含めて、検討していければと思います。

（小澤）
千葉県社会就労センター協議会の小澤です。
現在、千葉県知的障害者福祉協会の生産活動就労支援部会には７８事業所加盟されていて、ちばＡネットに約３０事業所、千葉県社会就労センター協議会には約１００事業所が加盟しています。今、緒方委員に、県内の就労継続支援Ｂ型の事業所はどのぐらいあるかをお聞きしたところ、約６２０事業所であると伺いました。
このような、団体に加盟されていない事業所は、新規参入の方等が多いと思います。だからこそ、我々民間事業者団体が繋がっていくことの重要性を痛感させる中村委員の御発言だったかと思います。
我々としては、直接新規参入された方々にアプローチする手段がないため、県が指定権者として、新たに福祉へ参入された事業者さんたちに、一緒に手をとり、ともに福祉の底上げをしていく仲間たちがいることを伝えていただけるとありがたいです。
千葉県障害者就労事業振興センターにおいて、有効性評価を通じて、千葉県社会就労センター協議会を紹介いただき、株式会社さんが運営する就労継続支援Ａ型事業所が入会するというケースが多くなっています。
やはり、第三者評価にもマンパワーやリソースの限界があるので、仲間たちである私たちが同業者を底上げしていくという視点を、新たな千葉県障害者計画の中にも入れていただくと頑張りがいがあるかというように感じました。

（片山）
千葉県知的障害者福祉協会の片山です。
今の話に関連して、横の繋がりやネットワークを大事にして、年に４回、千葉県知的障害者福祉協会で部会を開催しております。

何市にこういう事業所ができたとか、どうみたいだよといったことが共有できるネットワークは我々の強みですので、何かできることがありましたら、先程の就労定着支援事業所の現状把握や、圏域ごとの情報について、ある程度の情報は持っていますので、使っていただくことがこのネットワークの存在意義だというように思っています。

資料２の１４ページ、取組の方向性③について、就労継続支援Ｂ型事業所について、国への要望を検討しますという内容があるかと思います。この令和８年６月のタイミングで、令和８年度障害福祉サービス等報酬改定として、緊急的な改定がありました。改定の半年ぐらい前から情報がありましたが、障害者自立支援法から始まり、障害者総合支援法になって初めて、３年を待たずに期中改定が行われました。障害者自立支援法ができてから約２０年間経ち、こんなことは初めてのことなのに、あまり話題に挙がっていないかと思います。

施設側の意見になりますが、就労継続支援Ｂ型事業所の我々にとっては、すごくダメージがありました。事業所として今年度の計画を立て、どのようにしていこうかと考えている中で、こういうことが起きてしまうと、計画も何もなくなってしまいます。なので、他の場面でも言わせてもらっていますが、もうこのような期中改定はやめてくださいということを、国に要望して欲しいと思います。

今回は就労系サービスについての改定が主でしたが、施設入所支援や生活介護、共同生活援助においても起こりうると考えると、計画通りの良い支援ができないのではないかという懸念が、自分の中で大きなウエイトを占めています。国への要望として、意見を伝えていただければ嬉しいです。

（部会長）

今、小澤委員と片山委員からの御発言がありましたことは、重要な問題だと思います。今回の令和８年度における期中改定の大きな背景には、就労継続支援Ｂ型の年間総費用額が２０％増加したことが挙げられるかと思います。これについて、即効性をもって対応しなければならないという趣旨の改定だったかと思います。

国の会議には、それこそ社会就労センター協議会さんやＡネットさん等の、ちゃんとやっている人たちが出席されています。しかし、この年間総費用額を２０％増加させた事業所はそのような団体に属さないところだと思います。

そのような事業所が指定をされ、事業の趣旨にそぐわない形でサービスを使えるという状況を作ってしまった結果の期中改定かと思います。

事業所それぞれではなく、この事業をやるのであれば、千葉県ならこうだということをしっかり定めることによって、この期中改定は防げたのではないかと思います。皆で何とかしていこうという気運を持たずに、書類がそろっているから仕方がないという指定が繰り返されると、同じことが今後も起きる可能性があると思います。この危機感は是非、行政の方たちとも共有したいという御発言の趣旨だと思います。

（田熊）

新しく始まった就労選択支援事業について、当事者の皆さんの意思決定が、丁寧に扱われるという事業の趣旨は大変素晴らしいと思います。しかし、お聞きしている中で、課題が山積みだということを伺わせていただきました。

量の問題、質の問題、偏在の問題等、パラメーターがいくつかあることと、もう１つ、先ほど御指摘あったように、行政や地域の事業者ネットワークが就労選択支援事業を支える仕組みがそもそもないことが挙げられるかと思います。

就労選択支援を希望した人たちがたどり着くルートがないという問題が指摘されていく中で、数値目標である令和１１年度の就労選択支援事業の利用者数を、全国の目標である８万２千人を頭数で割った４，１４０人というのは数字の根拠が弱いと感じます。

また、就労選択支援事業所の設置数について、現在の２３箇所を単純に倍にするということも疑問に感じました。就労選択支援のニーズがどのぐらいあるのかを考えた際に、特別支援学校高等部の卒業生は、恐らく千葉県において千人程で、４千人のうちの千人はこの卒業生全員を考えているのか、その他の３千人はどこからどういうニーズで利用されるのかについて疑問に思いました。

県内に必要な就労選択支援事業所数が５４箇所だということについては、単純に圏域から設定しているかと思いますが、５４箇所で利用者が４千人の場合、１事業所で年間に約７０人も支援できるのか疑問に感じます。

数を追うことによって、支援の質が下がることを懸念しています。今は、事業の走り出しの時期なので、事業所の丁寧な増やし方と、人数を追うのではなく、仕組みや質の評価をしながら、就労選択支援を必要とされる方がたどり着けるような人数を目標にする方が、支援の質の低下は招かないのではないかと思います。

（部会長）

ありがとうございます。

ここが目標数値の難しいところだと思います。今、田熊委員から御指摘があった問題はどれもかなり大きなものだと思いますので、是非今後の議論の中で検討していければと思います。

（志賀）
つくばね会の志賀です。
やはり質の問題という点で、障害者雇用代行ビジネスの問題にありましたような、業務内容にかかわらず法定雇用率に含まれてしまっているようなことが問題だと、日頃から思っています。そこで、先程話題にありました、「もにす認定」等の制度があることを知り、その部分について考えられているということがわかりました。
第三者評価について、私も法人としては必要だと思っていますが、やはりお金がすごくかかってくるという部分が痛いと思っています。支援の質を守るためにやりたいとは思うので、もし補填等があれば、受けやすくなるのではないかと感じました。

（大島）
ＮＰＯ法人ＮＥＣＳＴの大島です。
資料１－２、６－７「就労移行支援事業の一般就労への移行者数」が、伸びていて大変良いことだと思いますが、県内の就労移行支援事業所は、どのくらいあるのでしょうか。地域によって、人口の多い場所は増え、少ない場所は減っているような状況があるのではないかと感じております。
また、６－５「障害者雇用率を達成した公的機関の割合」について、なかなか苦労されていて評価が低くなっているのかなと思います。これは民間企業に比べれば、大変良い数字であり、また目標を１００％と掲げておられるということは大変志高いと思いますが、就職者数が増えているにもかかわらず、評価が低いということは、障害のある方の中で、公的機関への就職を躊躇されている部分もあるのではないかということを、少し感じました。

（事務局）
令和８年４月１日時点で、県内の就労移行支援事業所数は１５５事業所です。

（中田）
千葉県精神障害者自立支援事業協会の中田です。

資料２の１４ページ、取組の方向性④に、重度障害のある人に対する支援についての文言がありますが、質の担保について議論をしていく中では、この文言では不足していると思います。重度障害のある人の対応ができる事業所を増やすことが質の担保の向上にも繋がるかと思います。例えば、文言に、「企業や市町村、支援機関に対して、」と「支援機関」を追記するであったり、「国の支援制度等の活用を働きかける」と「等」を追記するであったりとか、多少言葉を変えていただけると、重度障害のある人への支援における意味合いも、変わってくるのではないかと思いました。

（部会長）
今御指摘があった部分については、恐らく重度障害者等就労支援特別事業を指していると思うので、ここに事業名を入れていただき、市町村に働きかけることとしていただくと良いと思います。
この事業は国と市町村で半々のお金を使って行う事業だったと思うので、市町村が手を挙げないと使えないものかと思います。そのため、手を挙げている市町村の人は使えるけれども、手を挙げていない市町村の人はこの事業が使えず、職場での支援や公的サービスが受けられないということになってしまいます。こちらについて本人たちが、うちの市町村はこの事業をやっているのか、やっていないのであれば、県が周知をしてくれているかということを思えるような具体的な記載が良いのではないかという御指摘がありました。

（中）
今のお話について、重度障害者等就労支援特別事業は就労継続支援Ａ型では使えなかったものと認識しています。しかし、重度の障害のある方を考えると、いきなり民間企業への就労されることについて足踏みされる方が多い中で、就労継続支援Ａ型ではこの事業を使えないということは、市町村が手を挙げるかどうかと同時に、またブレーキなりかねない部分かと思います。
そのため、就労継続支援Ａ型において、この事業が使えるかどうかについても、もし御議論いただけるようであればお願いしたいと思います。

（山邊）
福祉的就労とは別の観点になりますが、県や労働局の皆さんで、障害者雇用について旗を振っておられる中、この協議会についても、働き続けられる職場を具体的にどう実現するかを考えているものかと思います。

令和８年９月１日に、県が「千葉県職員のためのデジタル・ユニバーサルデザインに向けたガイドライン」というものを策定しました。これがすごく良くできています。デジタルアクセシビリティというと、私のような視覚障害や聴覚障害の方のためのものと考えがちですが、このガイドラインはユニバーサルデザインをうたっています。このガイドラインの対象は、知事部局全ての職員ということとなっています。

例えば、発達特性や認知特性があり、大量の資料を一度にもらっても処理が難しいという方には、ちゃんと要約をつけましょう、事前に配布しましょう、また見通しを立てることが難しい方には、リマインダー機能を使いましょう等、一人ひとり、全ての人が働く時のお困り事に対してどうしていくかということが示されたガイドラインです。これは、企業に対して、こういう配慮をしてくださいという指導そのものであり、このガイドラインが発行されたことは、アクセシビリティ業界では非常に賞賛されています。

これは、どこの県でもやっていないものです。千葉県が、今回初めて示したということで、県で「障害のある人もない人も共に暮らしやすい千葉県づくり条例」ができたときと同じぐらいの衝撃度があるものです。このガイドラインについて、皆さんの職場でも是非参考にしていただきたいです。

そこで、県にお伺いしたいのは、これだけ立派なガイドラインを御自身で作ったのであれば、それがどの程度浸透しているのかということ、今後、このガイドラインを、労働局さんや、それ以外の教育委員会、他の県の組織、あるいは市町村に周知して広げていくことについてどうお考えであるのかということです。

また、この就労支援専門部会において、この第九次千葉県障害者計画の中に、障害のある方が働き続けられる環境づくりに関する具体的な取組の例として、このガイドラインを旗印に入れてもいいのではないかという御提案をさせていただきます。

（部会長）

これは福祉の人たちも当然のことながら、知っておかなければいけない内容かと思いました。また皆さんには改めて御覧いただきたいと思います。障害者計画のどの部分に入れるのかということでは、働くという観点で言えば、当然就労支援専門部会の場所だと思いますし、権利擁護の観点で言えば、権利擁護専門部会の場所になると思います。どこかでは取り扱うべき内容かと思いますので、入れることができるかの御検討いただければと思います。

最後にとても貴重な情報ありがとうございました。

それでは、第２回就労支援専門部会の議事進行を終了させていただきたいと思います。御協力ありがとうございました。

（事務局）
発言の中で一点訂正がございました。
就労選択支援事業所の数について２３箇所とお伝えしていたところ、政令・中核市所管の事業所を除いた数字となっておりましたので、県内全体の事業所数は３８箇所でございました。失礼いたしました。

議題（４）その他
４　閉会