

会 議 録

会議の名称	令和８年度 第１回 障害者施策推進分科会部会
開催日時	令和８年８月１９日（水） 午後３時４５分～５時０５分
開催場所	茨木市役所合同庁舎６階会議室
出席委員	大川委員、佐藤委員、富澤委員、中西委員、山口委員 （五十音順）
欠席委員	（五十音順）
事務局	澤田福祉部長、井上障害福祉課長、佐原障害福祉課参事、井本障害福祉課計画推進係長、小林障害福祉課計画推進係職員、横田かしの木園園長（オブザーバー）
案件	会議案件 （１）障害者施策推進分科会専門部会について （２）各施設の運営状況等について （３）茨木市立障害者就労支援センターかしの木園について （４）その他
配布資料	（資料１－１）障害者施策推進分科会専門部会について （資料１－２）専門部会の概要について （資料２－１）市立障害者施設が実施しているサービスの市内状況等について （資料２－２）現指定管理機関における事業実績（かしの木園） （資料２－３）公の施設評価シート （資料３－１）かしの木園における利用者等について （資料３－２）施設利用状況について （別紙） 図面（かしの木園） （参考資料１）かしの木園における要望・満足度調査について （参考資料２）アンケート実施結果 （参考資料３）就労移行支援等における実績状況等について ・ 障害者就労支援センターかしの木園についての意見票

発 言 者	発言内容（要点筆記）
議題１ 障害者施策推進分科会専門部会について	
事務局説明	
井本障害福祉課計画推進係長	本専門部会は、市立障害者施設の現状と今後の方向性を検討するために設置した。今年度はかしの木園とハートフルについて検討する。かしの木園は就労移行支援事業と就労定着支援事業を提供しており、一般就労に向けたサービスを行っており、ハートフルは、地域活動支援センターⅡ型事業、生活介護事業、入浴サービスを提供している。 議論いただきたい内容について、両施設に共通するものは市立障害者施設として担うべき役割についてである。その役割が現行のサービス内容が現状に合致しているか、また民間事業で実施可能か、建物のスペースや機能が十分に活用されているかについて、意見をいただきたい。 各施設に特化した論点として、かしの木園は「障害者就労」としての役割についてである。令和 10 年 4 月以降の 5 年間は指定管理者制度による運営を継続する考えであるが、就労移行支援事業等の就労系法定サービスについては、全国的・本市の利用者動向、市内事業者数、かしの木園の利用者数から見て、市立施設としての役割を終えつつあると認識している。他方で、本市においては、一般企業を含めた関係者のネットワーク整備等に課題がある。そのため、かしの木園は現時点では、関係団体の組織化、企業開拓、企業支援といった環境整備において、市立施設として市内で中心的な役割を担う必要があると考えている。このため次期指定管理は継続する予定であるが、この運営形態を将来に渡って固定化する考えはなく、今後民営化も視野に入れている。 ハートフルの方向性については、障害のある人となない人の交流事業、各種講座、収益の見込みにくい貸室事業、市の障害福祉施策の発信拠点としての役割、重度障害者のセーフティネットとしての役割を担っていることから、民営化は検討せず、指定管理者制度による運営を継続する方針である。 以上の点を踏まえ、求められる役割等について意見を求める。
質疑応答	
佐藤委員	かしの木園の作業内容の詳細と視覚障害者の利用状況を伺いたい。
佐原障害福祉課参事	かしの木園で行っている事業は、就労移行支援事業と就労定着支援事業の一般企業に就職を目指す方の訓練を行うサービスで、視覚障害者を含め身体障害者の利用は低調な状況である。これは、かしの木園だけではなく茨木市全体を見ても、就労移行支援の身体障害者の利用は他の障害種別より低い状況である。
横田園長	現在行っている訓練は、パソコンを使った文字入力の練習、手作業による作業構築の練習、コミュニケーション能力を高める訓練のほか、企業実習を取り入れ働くイメージができるような訓練を実施している。

佐藤委員	かしの木園に行くのにガイドの利用は可能か。
井上障害福祉課長	かしの木園に限らず、通所系の障害福祉サービスにつきましては移動支援による通所はできない。
佐藤委員	民営化の内容や案があれば、教えて欲しい。
井上障害福祉課長	次の指定管理期間は、指定管理制度を継続する方針である。ただし、就労サービスについては、民間のサービスが充実している点を鑑み、今後も公的施設でずっと継続することは現時点では考えていない。将来的には障害者の就労支援を中心として、建物を十分に活用した民営化も視野に入っている。
議題2 各施設の運営状況等について	
事務局説明	
井本障害福祉課計画推進係長	以下の議論の基礎資料として活用いただきたい項目を説明した。 ・各施設で実施するサービスの市内状況（市内の事業所数や利用定員数、支給決定者数等） ・各施設の概要や運営状況、サービスの実績、各年度の事業収支
	意見・質問なし
議題3 茨木市立障害者就労支援センターかしの木園について	
事務局説明	
井本障害福祉課計画推進係長	以下のかしの木園の実施事業の詳細を説明し、議題（1）の論点について意見を求めた。 ・各サービスの契約者数、年齢層、障害種別、退所理由 ・各自主事業の実施内容 ・各室の利用状況 ・利用者アンケートの結果 ・市内の各サービスの実績値
事前質問回答	
横田園長	Q. 指定管理事業利用者の就職実績のうち一般就労につながった方について開示できる範囲で詳細に確認したい。 A. 令和6年度は9名が就職。業種内訳は医療福祉3名、小売業2名、倉庫内作業3名、工場内勤務1名。週労働時間は30時間以上が3名、20～30時間が5名、20時間未満が1名。和7年度は9名が就職。業種内訳は医療福祉2名、小売業2名、倉庫内作業4名、事務補助1名。週労働時間は30時間以上が6名、20～30時間が1名、20時間未満が2名。令和8年度は現時点で6名が就職。業種内訳は医療福祉1名、小売業2名、倉庫内作業1名、事務作業1名、飲食店1名。週労働時間は30時間以上が1名、20～30時間が2名、20時間未満が3名。全員が特例子会社ではなく、一般企業に就職している。 Q. 指定管理事業における他の事業者（精神障害の利用者が多い事業者）

との違い・特長があれば確認したい。

A. 精神や発達障害の利用者が最も多く、ハローワークの求職傾向とも一致している。企業実習を重視し、働く現場をリアルに体感させ、就労定着に繋げている。利用者は平均2～5社程度の実習を経験し、1社あたりの実習期間も2週間～1ヶ月と長めに設定することで、通勤や仕事のサイクルを実践的に学べる。多様な人々との交流を通じて人生の充実度や達成感を高めてほしいという哲学に基づき、一般企業で障害の有無に関わらず同じ環境で働くことに注力している。指定管理者となって以降、ひきこもりの方の支援に関する相談が増加しており、この点が他の民間事業所との違いであると考えている。

Q. 就労ネットワーク（他の事業所を束ねるような役割）における実績を確認したい。

A. 茨木市の自立支援協議会就労支援部会の座長を長年務め、社会情勢の変化に応じた障害者の就労の意味についても議論している。障害者だけでなく企業も支援する必要がある、企業の課題解決を目的とした企業間のネットワーク形成に力を入れている。福祉と企業が交流する機会を設け、企業が抱える問題をお互いに解決できるような仕組みづくりに取り組んでいる。

Q. JSN が従来実施されていた頃のデータはないが、指定管理として就労移行を実施されたことで利用者数はどのように変化したか。

A. 減少しているという状況だが、指定管理を受けたからという理由ではなく、全国的な流れと考える。

Q. 自主事業が指定管理事業に与える影響があれば確認したい。

A. 指定管理施設となり、かしの木園に名称変更したことで認知度が向上し、相談件数が増加した。相談先もコミュニティソーシャルワーカー、教育機関、ひきこもり支援団体、企業、議員からの相談等、多岐に渡り新規利用者の増加傾向にある。

Q. R7 年度決算で大幅に赤字が減少している。今後の見通しはどうか。

A. 就労移行支援の基本報酬単価は、就職実績によって変動する。令和6・7年度は報酬単価が低下したが、令和9年度は最高ランクの単価となる見込み。これにより、今年度は前年比で20%弱の収入増加を見込んでいる。

Q. 参考資料1にある「設備に関すること」のうちプライバシーに関する環境整備について、状況を確認したい。

A. 視線が気になる方や集団活動が苦手な方等、プライバシーに配慮が必要な利用者のためにパーテーションを活用したトレーニングを行っている。しかし、就労支援の性質上、最終的には企業での就労を目指すため、利用者が徐々にコミュニケーションや集団活動に慣れるような訓練も不可欠であると考えており、利用者と折り合いをつけながら訓練を進めることを重視している。

Q. 大会議室（図面番号⑫）の使用頻度を確認したい。

	A. 大会議室は月平均 2 回程度使用している。就労移行支援のトレーニングのほか、市内の福祉事業者向けセミナーや企業向け障害者雇用等に関する基礎セミナー等での使用している。 Q. 就労定着支援は重要なものと考えてるので、利用者の現状や課題、今後の見通しがあれば確認したい。 A. 就労定着支援の契約数は横ばいからやや減少傾向にある。しかし、昨年度と今年度に就職した利用者が就職後 6 ヶ月を経過する下半期にかけて、数値的には増加すると見込んでいる。支援の内容は原則として月 1 回以上企業へ訪問し、利用者本人と面会している。課題が多い場合や企業側の問題がある場合は、訪問頻度を高めて対応している。 Q. 自主事業の企業を対象とする事業について、ハローワーク等の労働機関で実施できることもあるが民間事業者として実施する意義について確認したい。 A. ハローワークは指導監督が主な役割であり、障害のある人が法的に守られた質の高い仕事に就くことを目指している。一方、指定管理者ではあるが民間事業者が企業を訪問する場合、企業側の緊張感が和らぎ、より率直に相談できる雰囲気がある。これにより、小回りの利く柔軟な取り組みや、企業同士の交流を通じたセミナー等が可能となることが、民間で実施する主な意義であると考えている。民間が実施する事業には費用がかかるため、その費用をどのように賄っていくかが課題である。
井本障害福祉課計画推進係長	Q. 就労移行支援の市内全体の充足状況について、指定管理施設として実施する前と後で、効果や分析等はどう検討されているか。資料 2-2 を見ると、かしの木園の延べ利用者数は減少傾向にあるようである。 A. 全国的に就労移行支援事業所数は、平成 29 年度をピークに横ばいか減少傾向にある。茨木市の就労移行支援利用者数は、就労継続支援 A 型・B 型事業への利用者流入の影響で減少していると推測され、令和 3 年度をピークに就労移行支援の利用者数は減少傾向にある。令和 8 年度就労移行支援の利用定員は 77 名であるのに対し、市内の利用者数は 37 名に留まっている。一方で、市外の利用者が 74 名いる状況も踏まえると、茨木市内の就労移行支援は現状で少し余裕のある状況にあると分析している。 Q. 指定管理者がもつノウハウが他の同規模の事業者でも実施できるか。 A. 現指定管理の選定についても公募で実施し、前回同様も複数の応募があった。就労系サービスを実施している事業所であれば実施可能ではないかと考えている。
質疑応答	
富澤委員	一般就労への施策は市民ニーズと一致していると感じた。一般就労への取組が弱い福祉事業者が多いので、かしの木園と他事業所との連携、ノウハウの提供が重要である。他事業所へのスキルアップのための取組の実施状況はいかがか。

横田園長	一般就労へのノウハウ不足や支援者の意識向上は課題の一つであり、過去にもセミナーや自立支援協議会の就労支援部会での啓発を試みてきた。新設された就労選択支援を通じた意識の土壌作りや、企業見学会・実習体験の企画、就労支援部会での課題整理を進める。雇用代行ビジネスの台頭や働くという概念自体の多様化等、社会的な背景も踏まえ、茨木市の地域課題としてどのように対応していくべきかを改めて検討していく。
富澤委員	精神・発達障害が中心となっているが、培われたノウハウを他の障害を持つ方へも展開・共有していくことが望ましい。一般就労の推進だけでなく、就労継続支援B型事業所等でやりがいを感じて働くといった多様な働き方の価値も保障する必要がある。支援者や社会全体でこれらをどう捉え、市の指定管理としての方針をどう考えるかが課題である。
山口委員	摂津市にある障害者就業・生活支援センターは茨木市から距離があるため、市域での相談機能の拡充が期待されている。役割が重複する部分もあると思われるが、障害者就業・生活支援センターとの連携はどのように行われているか。
横田園長	実務レベルでの相談手法までは決めていないが、センター長が就労支援部会の中核を担っており、地域課題の解決に向けた情報共有や顔の見える関係での連携は取れている。茨木市民がスムーズに利用できるようなサテライト的な活用等の構想や問題意識はあるものの、具体的着手には至っていないのが現状である。
中西会長	退職理由を踏まえ、今後の離職防止策の考えて欲しい。先進例のマニュアルやIPSモデルを活用し、かしの木園が茨木市の一般就労ノウハウの見本となることを期待する。
横田園長	一定数の離職は避けられないものの、企業と本人のアセスメントの精度を高めることが重要である。本人の希望と適性が合わない場合、意向をどこまで尊重するかが課題となっている。離職後も再相談を受け付け、各種サービスを活用した切れ目のない転職支援を実施する。
山口委員	重度障害者等就労支援特別事業を、指定管理の中で先駆的に行ってはどうか。
佐原障害福祉課参事	重度障害者等就労支援特別事業の導入に関する意見は、今後の参考にする。障害者就業・生活支援センターが物理的に遠いという課題に対し、茨木市内でも市の公的施設や指定管理の中で類似の機能を持たせ、一般就労に向けた支援スキルや相談窓口の底上げを図ることは大事な視点である。
富澤委員	昨今の障害者雇用ビジネスの中には、障害者の働く意欲ややる気を削ぐような実態を持つ事業所も存在する。障害者をこうした悪質なビジネスや不適切な支援から守り、意欲を損なわない支援を行うため、就労ネットワーク等を通じて現状どのような取組を行っているか。また、今後の展望は。

横田園長	雇用代行ビジネス等の問題は社会全体の大波であり対応の難しさがあるが、障害者をお客様扱いせず戦力として捉える企業姿勢や、安易にそうした雇用代行ビジネス等へ繋いでしまう支援者側の意識改革が必要である。自主事業の企業向け基礎セミナーにて専門家を交え、正しい障害者雇用や合理的配慮のあり方を講義しているほか、就労支援部会等で問題意識の共有を行っている。また、就労選択支援等の入り口段階で正しい情報と適切な選択肢を提供し、企業や支援者、本人の見極める力を養うほか、ハローワークや産業振興課と連携した模擬面接会の実施等、公的施設としての強みを活かした啓発活動やノウハウ提供に一層力を入れていく。
井上障害福祉課長	ネット上の、魅力的に見え誤解を招きやすい情報が障害者の意思形成を阻害しないよう、地域や市役所、各種事業所が早い段階で正しい情報を提供し、不適切な誘引を防ぐことが不可欠である。就労選択支援は、単なる一部サービス利用の条件ではなく、障害のある方が自身の望む働き方と向き合い、適切な情報に出会うための場として理念を共有し運用されるべきである。1 か月間の就労選択支援で得た内容を、その後の継続的な支援へ繋げていくため、相談支援事業所の役割が非常に重要となる。そのためのネットワーク構築や理念共有、セミナー等を通じた働きかけにおいて、かしの木園が中心的な役割を担うことが期待されている。
議題4 その他	
	案件なし
閉会	