

平成30年10月4日（木）

質問者：広野 瑞穂 議員



〈 広野 議員 〉

大阪維新の会府議会議員団、広野瑞穂でございます。
通告に従い、順次質問させていただきます。

1 障がい者の就労支援について

1-1 障がい者の就労支援と工賃向上について

先日、中央省庁における障がい者の雇用率の水増し問題が報道されました。

国の行政機関全体で、平成29年6月1日現在、6,867人の障がい者が雇用とされていたが、その内の3,460人が水増された数字でありました。

自治体においても、国と同様に水増しがあったとの報道がされている中、幸い大阪府の知事部局や教育委員会においては、水増しはなかったとお聞きしています。

しかし、大阪府警本部において、警察職員として公表63名の障がい者雇用がされている、とのことでしたが、平成24年度から29年度において延べ189人、本年度で36名の水増しであった事が報道されました。

これは、誠に遺憾な事であり、又府警本部に対する大阪府民の信頼を、大きく裏切るものです。

府警本部に於かれましては、本件に対し^{もうせい}猛省を求めると共に、再発防止へ向けた措置をお願いいたします。

この水増し問題は、国や自治体が民間企業に対し、率先垂範して障がい者雇用に取り組むべきであるにも関わらず、このような事態を招いた事は由々しき問題であります。

しかし水増し分の、障がい者数の新規雇用を急ぐあまりに、適職開発や、雇用環境を整備しないまま、単に数合わせの障がい者雇用であってはならないとも思っています。

そこで、改めて障がい者の雇用や、就労支援のあり方について提案したく思います。

大阪府におきましては、8月29日、知事の定例会見で、都道府県知事部局における障がい者雇用率が、全国ナンバーワンであると、発言されていることから、障がい者雇用や、障がい者への就労支援に対する姿勢をうかがうことができます。

大阪府では、20年も前から府政のあらゆる分野において、福祉の視点から総点検を行い、施策の創意工夫や改善を通じて、障がい者等の雇用、就労機会を創出し、自立を支援する「行政の福祉化」という取り組みを進めてこられました。

例えば、府有施設の清掃業務を活用して、知的障がい者の就労訓練を行うことにより、これまでに800人を越える方々が就職を実現しており、府庁舎など大規模や、中規模の施設では、評価項目に、障がい者や就職困難者の雇用の視点を盛り込んだ、総合評価入札を導入することにより、延べ600人分を越える雇用を創出していると伺っています。さらに、総合評価入札参加企業では、障がい者雇用率が年々伸びており、10%に届くような企業も誕生していると伺っております。

大阪府のこのような取り組みが、全国に拡がるように、行政が総合評価入札制度のような、障がい者の雇用を進めるための制度を実施した場合、発注者である行政機関と受注者である民間企業が雇用率をシェアすることを認めるような仕組みの創設を、国に提案してもいいのではないのでしょうか。

その一方、企業が法定雇用率を達成していない場合には、不足している障がい者一人につき、月5万円の納付金を国に納める事となっており、障がい者を新たに雇用するよりも、年間60万円を国に納める選択肢、を選ぶ企業があることは事実です。

スライドをご覧ください。

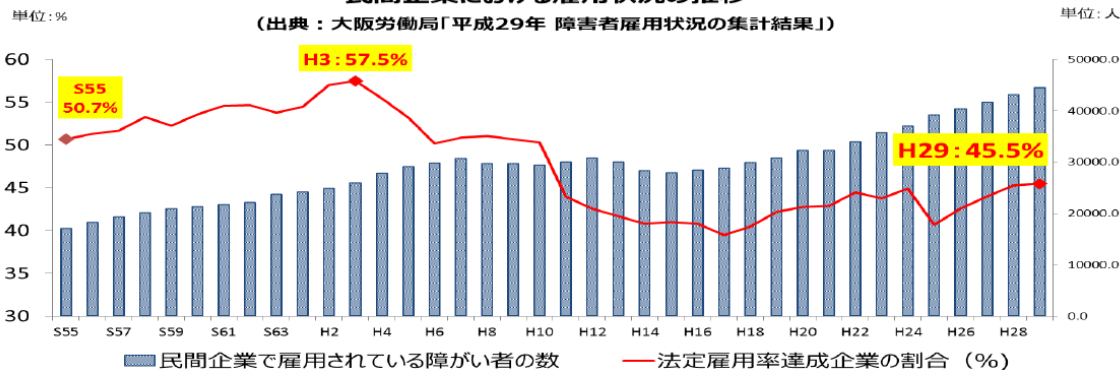
平成29年6月1日現在における大阪労働局の資料によりますと、対象企業数7,401社に対して、法定雇用率を達成している企業は3,364社(45.5%)であり、残りの未達成企業4,037社の内半数以上2,297社(56.9%)が障がい者雇用“ゼロ”という現実があります。スライドの下の段の折れ線グラフから見て取れます様に、法定雇用率を達成している企業の割合は、S55年の50.7%からスタートしH3の57.5%をピーク、ここ数年は回復状況にあるものの、まだまだ厳しい状況にある事は否めません。法定雇用率の引き上げ等で、民間企業へ障がい者の雇用を義務付けしたとしても、景気の動向に影響されたり、雇用するにあたっての環境整

備の課題等も多く、この数値が大幅改善されるには幾分時間を要するのではないかと考えられます。

(障がい者の就労支援) ①
法定雇用率未達成企業数 (出典：大阪労働局「平成29年 障害者雇用状況の集計結果」)

法定雇用率未達成企業の数	不足数						雇用されている障がい者の数が0人の企業数
	0.5人 又は1人	1.5人 又は2人	2.5人 又は3人	3.5人 又は4人	4.5人以上 9人以下	9.5人以上 20人以下	
4,037社	2,545社	854社	328社	185社	115社	10社	2,297社
(対象企業数：7,401社)	63.0%	21.2%	8.1%	4.6%	2.8%	0.2%	56.9%

民間企業における雇用状況の推移



現在、企業が障がい者施設や在宅就業障がい者に仕事を発注した場合に、奨励金を支給する、などの国の制度はあるが、府内の実績は年間数件程度に止まっています。

障がい者施設への発注を促進するためには、企業からの発注額に応じて、法定雇用率に、みなし雇用として加算するなどの抜本的な制度の見直しが必要であると思います。

今回の雇用率の水増し問題を契機に、先程申し上げた発注者と受注者との関係も含めて、障がい者雇用日本一を目指すために、障がい者の就労支援や工賃向上を所管する立場から、福祉部長の所見を伺います。

〈 福祉部長答弁 〉

本府では、これまで、障がい者の雇用率制度について、就労に困難を抱える障がい者手帳を持っていない難病患者等に対しても、企業が雇用を進めることができるよう、その対象とすることや、企業から在宅就業障がい者等への仕事の発注を促す制度について、より積極的に活用される仕組みをつくるよう、国に提案しているところです。

今後、国に対して、本府の行政の福祉化の取組みをPRし、障がい当事者や支援機関等のご意見もお聞きしながら、ご提案いただいた内容を含め、障がい者の就労支援施策が充実するよう、国に働きかけてまいります。

1-2 障がい者の雇用促進等について

〈 広野 議員 〉

先程、国への提案について質問したが、障がい者雇用の拡大については府としても国の改革を待たずに進めていく必要があると考えます。

大阪府は障がい者雇用に関して、いわゆる「ハートフル条例」を制定しており、ハートフル企業顕彰の実施や、企業に、府と契約関係等にある事業主に、障がい者の雇用状況の報告や、雇入れ計画の作成を求めるなど、障がい者雇用の促進と雇用の安定のための府独自の取り組みを行っています。

一方、先に述べた行政の福祉化も同様に、障がい者等の雇用・就労機会を創出する目的であり、府庁における雇用促進に加え、中間支援組織を活用した定着支援の為の様々な取り組みを行っているものであります。

私は、ただ単に障がい者雇用率を上げるだけでなく、障がい者が働き続けられる様にすることが一番重要だと思っております。今回の問題を契機とし、大阪府から新しい障がい者就労支援の在り方を発信していくべきと考えます。そこで、ハートフル条例に行政の福祉化の理念や、総合評価入札など、府が行っている仕組みを盛り込む事で、民間の事業者等の、障がい者雇用の取り組みを、さらに充実させることができれば、国の制度改革にとっても大きなインパクトを与えられるのではないかと思います。福祉部長の所見をお伺いします。

〈 福祉部長答弁 〉

府が長年試行錯誤し、効果を上げてきた取り組みは、民間の事業者等の障がい者雇用促進にとっても有効であると考えております。また、昨年度の府社会福祉審議会でも、行政の福祉化の取り組みを大阪全体に広げ、「大阪の福祉化」を目指すべきとの提言を受けたところです。

今後、民間事業者においても、雇用率の達成にとどまらず、職場定着が進むような取り組みが展開できるよう、関係部局と連携しながら、検討を進めてまいります。

〈 広野 議員 〉

ありがとうございました。

この「大阪の福祉化」というテーマを実現頂きたく、福祉部長の答弁に有りました様に、商工労働部や教育庁との連携は欠かせないものと考えます。各部局との連携をとりながら、実現へむけてしっかり取り組んで頂きますことを改めて要望致します。

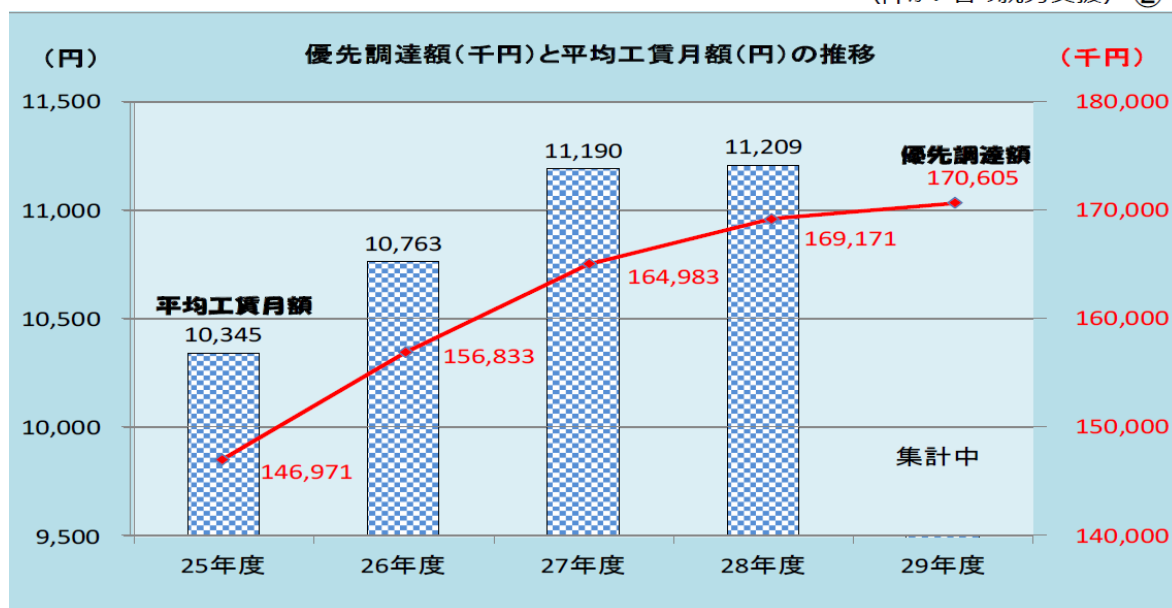
1-3 優先調達の効果の「見える化」について

大阪府の就労継続支援B型事業所に通う障がい者の平均工賃は、1万1千円程度であり、全国最低水準となっています。

大阪府では、平成32年度には平均工賃を1万4,200円にすることを目標に掲げ、障がい者の工賃向上を支援する一環として、就労継続支援事業所等への優先調達を行い、昨年度実績で約1億7千万円の調達額となっております。

スライドをご覧ください。

此方にもあります様に、大阪府の優先調達額は、年々増加しており、全庁を挙げて優先調達を拡大していただいていることと思います。



又、それに合わせるように、大阪府内の平均工賃も徐々に上昇はしていますが、一方で、それが障がい者の工賃向上にどれほどの効果を挙げているのかが明確ではありません。そこで、優先調達の効果の「見える化」が必要ではないかと考えております。

優先調達の効果の「見える化」ができれば、目標とする工賃額と連動し、優先調達の中長期の目標額を設定するなど、計画的な優先調達を行うことが可能となるのではないのでしょうか。

また、民間企業に対しても、福祉事業所等への発注が障がい者の工賃向上にどれだけの効果を挙げているのかを示すことが出来、理解、協力を得やすくなるのではないかと考えます。そこで、優先調達の効果の「見える化」について、福祉部長の所見を伺います。

〈福祉部長答弁〉

ご指摘のとおり、優先調達の効果をわかりやすく説明できるように「見える化」することで、より計画的な優先調達や、企業からの障がい者施設への発注促進につながることも期待がされます。

このため、調達実績額の増加が工賃にどのような影響を与えているのかの分析手法や、新たな優先調達目標額の設定方法などについて、障がい者自立支援協議会の場を活用し、検討してまいります。

〈広野 議員〉

ありがとうございました。

平成30年3月には559,715人と障がい者の数は年々増加しています。

今後、障がい者自身の高齢化、障がい者のご家族の高齢化も進み、更には独居障がい者が増加して行く事も想定して行かなければなりません。

就労継続支援A型やB型事業所の方々の話を伺うと、障がいのある利用者への賃金や工賃を引き上げたいのだが、そのための、企業からの受注を拡大していく営業活動が何より大変であること、又現実には仕事量の確保が難しく、施設の運営もままならないとの声を聞いております。

現に、先日某ニュースでも特集を組まれておりましたが、その仕事量が確保できず、突然、事業所の閉鎖が行われる等、今後、数多くの事業所の運営状況が危ぶまれることも想定して行かなければなりません。

就労継続支援事業所の中には、本来の機能である就労支援を十分に発揮できていない事業所があることは大きな問題です。

これは、行政として一日も早い対策案を検討すべき時期にあるのでは、と考えます。

今まで「自立」とは自分のことは自分でするといった「身体的自立」や、本人自身の生活あるいわ、世帯主として家族をささえる「経済的自立」が一般的な自立の概念であり、これが出来なければ社会的「保護」という考え方が主流であったと思います。

しかし近年、いかなる障がいが有っても当事者自身が人生の主役であり、その人生において自ら決定することを最大限に尊重されることが「自立」という位置づけに変化してきているとも言われております。

障がい者を保護するだけの支援ではなく、障がい者自らが意思を持って、積極的に社会活動に参加出来る大阪を目指し、その為の「大阪の福祉化」へ向けてしっかりと取り組んで頂きたいと思っております。



2 府立支援学校について

2-1 府立支援学校の就労支援の取り組みについて

〈 広野 議員 〉

先程は福祉部にて障がい者の就労支援について伺いました。そこで、今度は教育庁に、支援学校における就労支援の取り組みについて伺いたく思います。

教育庁では『大阪府教育振興計画』におきまして、基本方針として、障がいのある子ども一人ひとりの自立を支援しますとし、就労支援・キャリア教育の強化、教育課程改善事業、関係部局との連携による就労支援の充実、府立知的障がい支援学校における就職率向上と職場定着支援の充実をテーマとして掲げております。

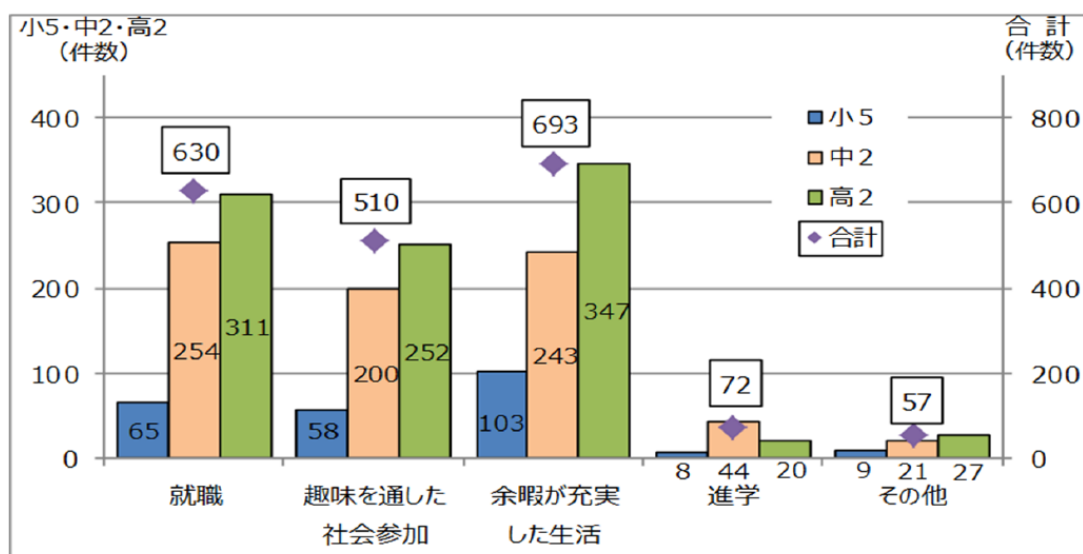
スライドをご覧ください。

教育庁が実施しましたアンケートにもあります様に、支援学校に在籍する児童の保護者を対象としたアンケートでは、就職してほしいが2番目に多い回答で有り、中学部の段階から卒業後の就職に関する希望が多いことが見て取れます。

東大阪市に在ります、たまがわ高等支援学校をはじめ高等支援学校5校の開校、知的障がい支援学校における職業コースの設置などの取組み等、積極的な就労支援を行っていると認識しております。

アンケート結果～子どもの将来について希望されること～

③



平成30年4月から民間企業における障がい者の法定雇用率が2.0%から2.2%に引き上げられた事を受け、更なる就労促進を期待したいところであるが、現実はかなり厳しい状況ではと考えます。

保護者の希望だけでなく、生徒たちの「働きたい」という前向きな思いが実現するよう、生徒一人ひとりの特性を理解し、就労へとつないでいくことが重要な課題の一つではないでしょうか。

そこで、府立支援学校における、現在の就労支援の取組みはどのようなものか。

また、今後、どのように充実させていくのか、教育長にお伺いします。

〈 教育長答弁 〉

府立支援学校においては、生徒、保護者の希望を尊重しながら、生徒本人の適性を踏まえた職場実習等を通じて、就労意欲を高め、働き続ける力を育み、生徒一人ひとりに寄り添った丁寧な進路指導に取り組んでおります。

さらに、高等支援学校等での就労支援のノウハウを支援学校間で共有し、企業訪問や企業対象の支援学校見学会を実施するなど、福祉部、商工労働部とも連携しながら、就労先の拡充にも取り組んでおります。

今後、希望する生徒全員の就労をめざし、早期からのキャリア教育や進路指導を充実させるとともに、個々の生徒の特性に応じた就労先の確保や定着支援に向けて努めてまいります。

〈 広野 議員 〉

ありがとうございます。

教育長に答弁頂きました様に就職率の向上だけでなく、それ以上に定着率というものにも拘って頂きたいと願います。障がい者の生徒が大幅に増加していく今後、就労支援は時代に対応すべく重要な事案と位置づけされます様、お願いいたします。

2-2 中河内地域における知的障がい支援学校の新設

次に知的障がい支援学校の新設についてお伺いします。

先日の我が会派の代表質問においても指摘したとおり、今後10年間で府立支援学校における知的障がい児童生徒が約1,400人、2割程度増加するとの見込みを踏まえ、新たな知的障がい支援学校については、最低でも2023年～2025年開校とのスケジュール案通りに確実に開校していくべきであります。

この新校の設置場所について、昨年度末に府教育委員会が策定した「府立支援学校における知的障がい児童生徒の教育環境の充実に向けた基本方針」においては、今後著しい児童生徒数の増加が見込まれる地域といった立地条件も考慮しながら検討していくとされているが、今後の増加見込みについて、エリア別に見ると、私の地元である東大阪市を含む中河内・南河内は約250人、2割程度増加する地域であり、現在、中河内地域の知的障がい支援学校である八尾支援学校は児童生徒数が400人近くとなる等、狭隘化が進んでいます。

更に、八尾支援学校は築50年、東大阪支援学校で築42年という状況で、設備の老朽化も避けては通れません。

このような状況を踏まえると、私は中河内地域に知的障がい支援学校の新設の検討が必要であると考えますが、教育長の所見を伺います。

〈 教育長答弁 〉

知的障がい支援学校の新校整備については、閉校した又は閉校する予定の府立高校の活用について検討しているところ。設置場所については、中河内地域も含めた府内各地域の児童生徒数の増加の状況や立地条件、通学環境等を十分考慮しながら、見極めていくこととしております。

3 「大阪府立高等学校・大阪市立高等学校再編整備計画」について

3-1 再編整備計画について

〈 広野 議員 〉

次に府立高校再編計画について伺います。

大阪府では、6年後の2024年3月の公立中学校卒業生数が、平成30年3月と比較して、約5,100人もの減少が見込まれているところです。

府教育委員会では、今後の生徒数減少を見据え、再編整備計画を策定し、活力ある学校づくりをめざした再編整備を推進されてきたが、どのような観点で取り組まれてきたのか、教育長に伺います。

〈 教育長答弁 〉

平成25年11月に策定した「大阪府立高等学校・大阪市立高等学校再編整備計画」は、平成26年度から30年度を計画期間として、生徒数減少を教育の質的向上を図る好機と捉え、教育環境の向上や教育内容の充実とともに、府域全体での適正な配置を進める観点から、再編整備を行ってきました。

具体的には、教育内容の充実として、エンパワメントスクールの設置、普通科総合選択制の改編、工科高校における魅力づくり等に取り組むとともに、中学校卒業生数の減少を踏まえ、府立高校・大阪市立高校合わせて8校の募集停止と1校の新設を公表しました。

〈 広野 議員 〉

ありがとうございました。

これを踏まえた上で私は工科高校について質問していきたく思います。

3-2 工科高校の今後について

府教育委員会では、この8月に平成31年度から5年間の高校再編整備計画（案）を決定・発表され、引き続き、工科高校の魅力化に取り組むことを示されました。

今回の計画（案）では、現在設置の9校で引き続き、ものづくり人材育成にあたることが記されております。

私は、工科高校は、大阪のものづくり産業を支える人材の育成を担う重要な学校であると考えていますが、中学校卒業生数が減少する中、計画（案）において、工科高校について現

在の9校体制で取り組まなければならない理由について教育長にお伺いします。

〈 教育長答弁 〉

工科高校については、企業から求められる優秀な人材を輩出するため、府におけるものづくり教育の活性化に向け、高大連携重点型、実践的スキル養成重点型、地域産業連携重点型の3つのタイプを設定し、人材育成の重点化を進めてまいりました。

配置にあたっては、3つの重点化タイプのいずれの学校にも通学することができるよう、地域バランスを考慮し、鉄道等の公共交通機関の状況も勘案し決定したところです。

そのため、今回の再編整備計画(案)においても、各校がこれまで培ってきた教育の強みを際立たせるなど、さらなる魅力化を図ったうえで、将来を見据えながら大阪のものづくりを支える人材の育成を進めていくこととしております。

3-3 工科高校の充実について

〈 広野 議員 〉

今回の計画(案)では、工科高校のさらなる魅力づくりに取り組むことが示され、例えば、実践力と技術の進展に対応できる力を身に付けさせるために、学校規模を、1学年6学級35人編制とし、きめ細かい指導の実現を図っていくとされております。

これは、現行の校数等の枠組みはそのまま残すために、1校あたりの募集定員を210名に縮小することで、今後の志願者数減に対応すると受け止める事が出来ます。

きめ細かい指導の実現は募集人員を縮小することが本当に一番重要で、適正な対応策なのでしょうか。

工科高校は昨年度実績で、9校総額で94億8千万円の運営費がかかっており、同じクラス規模の普通科高校に比べて高額という実態が有ります。

私は、これからの工科高校が生徒に対し、実践力と技術の進展に対応できる力を身に付けさせるためには、ニーズに見合った施設、設備を持ち合わせる事が教育機能を高めていくために必要と考えます。

その為には、現在の学校数に固執することなく、必要最小限に集約した上で、1校当たりの運営予算を増額し、その予算を老朽化した設備等の更新、技術の進展に即した設備の整備や教育内容の見直しに充てるべきであると考えますが、教育長の所見をお伺いします。

〈 教育長答弁 〉

今回の再編整備計画(案)では、府立高校・大阪市立高校合わせて8校程度の募集停止を行い、適正な配置を行うこととしております。

その上で、工科高校については、教育内容の充実として、技術の高度化・情報技術の発展等に対応できるよう、例えば、AIやIoTなど先端技術につながる内容を取り入れるとともに、グループで意見を出しながら課題を解決していく学習方法であるPBLを導入するなど、一

層きめ細かな指導を行ってまいります。

また、最新技術の習得と技能の向上に向けて、必要な施設・設備の整備を行うことで、大阪のものづくりを支える人材の育成を進めてまいります。

〈 広野 議員 〉

ありがとうございました。

念のため、改めて此処で言わせて頂きますが、工科高校は『モノづくり大阪』を継続して行く上で極めて重要な高校だと考えております。

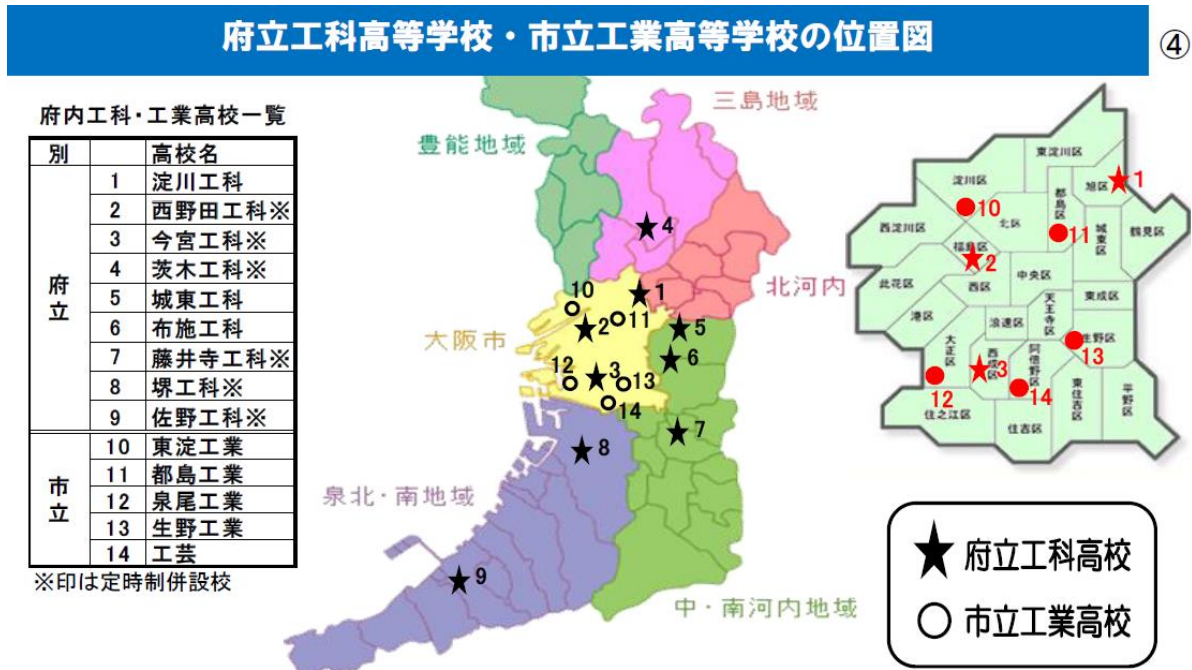
後継者不足に悩むモノづくり産業の今後の担い手を育てていく為にも存続させる必要の有る学校と考えます。しかしながら残念な事に、現状では少子化が突き進む上に、工科高校のイメージの問題もあり、この志願者数が大きく変貌を望める環境には無いと思います。

工科高校を卒業し、大手企業に就職した場合の生涯獲得賃金が、中堅の4年制大学を卒業し、中堅の企業に就職した場合の生涯獲得賃金より高い、と言った実情も世間では認知すらされておられません。

そう言ったイメージ払拭の為に、今こそ大きな変革を行うことで新たな工科高校を生みだし、アピールする時期ではと考えます。

スライドをご覧ください

先の教育長の答弁の中に、地域バランスを考慮した配置と言われましたが、大阪市内には大阪市立の工業高校が5校存在し、府立と合わせますと大阪市内だけで8校も存在することにもなります。



府立、市立の議論では無く、『モノづくり大阪』を継承して行く為に、本来必要な工科高校は何なのか。

その議論をしっかりと頂き、これからの子供たちがしっかりと学べる環境を築く、これが今、一番求められている事では無いでしょうか。

決して現在の枠組みに拘るのではなく、中身の充実、つまり機能を高める事、その為のあるべき姿を徹底的に議論頂き、工科高校が「行ける学校」から『行きたくなる学校』へ、そして全国のモノづくり企業から求人が来るような、『雇用したくなる学校』へと変貌を遂げて頂きますことを願ひまして私の質問を終わらせて頂きます。

