

# 1. 障害者への就労支援について

## 質問要旨

就労アセスメント手法を活用した就労選択支援等が盛り込まれた改正障害者総合支援法が本年4月に施行され、障害者の能力や適性に応じた就労の質の担保や働きやすい社会の実現が求められているが、障害者への就労支援に関し、次の諸点について、知事の所見を伺いたい。

(1) 就労選択支援は、就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センター等が実施主体となり、ハローワーク等がアセスメント結果を参考に職業指導等を実施することとなるが、一般就労を希望する方も多い中、一人ひとりを的確な就労に結び付けるため、制度開始にあたり本府ではどのように取り組むのか。

## 答弁

山口議員の御質問にお答えいたします。  
障害のある方への就労選択支援についてでございます。

障害のある方にとって、就労は、自立と社会参加につながる大切なものであり、御本人の希望に沿った選択が尊重されることが重要だと考えております。

現在、就労を目指す障害のある方に対しまして、就労能力の向上のため、就労系障害福祉サービスによる支援を行っておりますが、一般就労について考える機会や、就職活動に必要な企業などの情報が十分に提供されておらず、御本人の希望に沿い、身につけた能力が生かせる就労先を選択することにつながりにくいという課題がございます。

こうした課題を踏まえ、新たに法改正により創設された就労選択支援サービスでは、御本人に伴走して、能力や適性について評価する「就労アセスメント」を行いますとともに、障害者雇用に取り組む企業の情報を提供するなど、障害のある方が御自身の働き方を考えることをサポートする取組が始まることとされております。

京都府といたしましては、令和7年10月に予定されているサービス開始までに就労選択支援を実施する事業所が円滑に準備を進めることができるよう、事業所指定に当たっての人員や運営等に関する基準等を定める条例改正案を今定例会に提案しているところでございます。

また、今後、就労選択支援サービスが期待される役割を果たすためには、より専門的で質の高い支援が行われるよう、就労選択支援員の支援スキルの向上が重要でございます。

このため、現在、国において検討されている研修体系に沿って、就労選択支援員が支援手法を習得できるよう、就労選択支援を実施する事業所への周知等を図り、人材育成を促してまいりたいと

考えております。

さらに、就労選択支援員が、障害のある方に対しまして、地域における企業等の情報を適切に提供するためには、ハローワークなどの関係機関との緊密な連携が重要となります。

このため、福祉・労働・教育などの関係機関で構成する各地域の障害者自立支援協議会において、就労選択支援を実施する事業所によります情報収集や、連絡調整をサポートしていく仕組みを構築してまいりたいと考えております。

今後とも、障害のある方が就労先や働き方について、より良い選択ができるよう、地域の関係者と連携して、しっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

その他の御質問につきましては、関係理事者から答弁させていただきます。

---

## 1. 障害者への就労支援について

---

### 質問要旨

就労アセスメント手法を活用した就労選択支援等が盛り込まれた改正障害者総合支援法が本年4月に施行され、障害者の能力や適性に応じた就労の質の担保や働きやすい社会の実現が求められているが、障害者への就労支援に関し、次の諸点について、知事の所見を伺いたい。

(2) 国は、事業主による障害者の職場定着等の取組に対する助成金の新設や障害者雇用調整金の算定方法の変更など、助成措置の強化も併せて実施することから、障害者の雇用機会の拡大につながることを期待するが、企業が積極的に障害者を雇用し、職業的自立を促進する企業側の社会的責任をより強力に果たすことが求められている中、府内企業に対する雇用率や就労の質の向上に向けた支援体制、広報活動、相談機能の充実・強化が必要と考えるがどうか。(商工労働観光部長)

### 答弁

障害者雇用における雇用率及び就労の質の向上に向けた企業への支援についてでございます。就労を希望される障害のある方が、その能力や特性を活かして、長きにわたり働いていただくためには、雇用促進と職場定着に向けた支援を両輪で行うことが重要だと考えております。京都府では、障害者雇用企業サポートセンターにおいて、企業に対する障害者雇用への理解や制度の普及を図り、障害のある方の特性を踏まえた業務とのマッチングを行うことで、令和5年度に約930名の就労に繋げるとともに、就職後も支援員による職場訪問や専門家による相談などを行い、職場定着を支援してまいりました。

令和6年4月に法定雇用率が引上げられたこともあり、企業の雇用ニーズが高まっていることから、今年度、多くの障害のある方が利用する地域の就労支援機関等と情報共有を行い、企業とマッ

チングする仕組みを構築いたします。

また、企業から、障害のある方をサポートする人材が不足しているとの相談が増加しているため、今年度から、集合研修に加え、支援員が企業を訪問し、人事担当者だけでなく一緒に働く従業員に障害のある方のサポート方法を学んでいただく研修を行い、他の企業の活動を周知・広報するとともに相談にも対応することで、社内全体で障害のある方をサポートできる企業を増やしてまいりたいと考えております。

今後とも、障害のある方が能力を活かして活躍できるよう、雇用促進と職場定着に両輪で取り組んでまいりたいと考えております。

---

## 1. 障害者への就労支援について

---

### 質問要旨

就労アセスメント手法を活用した就労選択支援等が盛り込まれた改正障害者総合支援法が本年4月に施行され、障害者の能力や適性に応じた就労の質の担保や働きやすい社会の実現が求められているが、障害者への就労支援に関し、次の諸点について、知事の所見を伺いたい。

(3) 国は、障害者の工賃向上のために取り組むべき視点として、商品開発や市場開拓、作業の効率化につながる職場環境の改善、農福連携等による地域の基幹産業との連携、品質管理等を目的とした共同受注窓口の体制整備等を示しているが、採算性の向上には至っていない。北九州市の就労移行支援事業所では、障害者や難病を抱えた方等の共同作業を可能とする拠点を運営し、障害者の能力向上を図りつつ工賃向上を実現するなど、先進的な取組を進めているが、本府の工賃向上の取組における成果や現状の課題、今後の充実・強化を図る観点について、所見を伺いたい。

(健康福祉部長)

### 答弁

障害のある方の工賃向上についてでございます。

障害のある方の自立と社会参加を支援する上で、工賃向上の取組推進は重要であり、京都府では、就労継続支援事業所に対して、製品開発や販路拡大等の面から取組を支援しているところであります。

まず、新製品開発や製品改良においては、ノウハウを持ったアドバイザーを事業所に派遣する「京のはあと製品推進事業」を実施しております。

また、販路拡大の支援としては、「京都ほっとはあとセンター」を設置し、事業所単体では受注できなかった大口注文を一括で受注し、複数の事業所に作業を振り分けるコーディネートや、製品を販売するアンテナショップの運営などを行っております。

このような取組を通じて、京都府の平均工賃月額是全国平均を上回っているものの、十分ではなく、さらなる工賃向上が必要であると考えております。

そのため、今後は、製品の付加価値を高めるために異分野の企業とのコラボや、生産性向上に向けた支援などの取組を進め、持続的な工賃向上につなげてまいりたいと考えております。

さらに、工賃向上に加えて、障害のある方が農業者の指導を受けて農作業に従事するなど、特性や能力を發揮しながら新たな就労機会の確保につながる取組を進め、障害のある方が働くという生きがいを持ちながら、地域で自立した生活を送ることができるよう支援してまいりたいと考えております。

---

## 2. 教員を取り巻く環境整備について

---

### 質問要旨

教員の長時間勤務の実態や人材不足が指摘される中、学校現場の業務改善や若手教員を含む離職防止対策、メンタルヘルス対策等は待ったなしの状況と考えるが、教員を取り巻く環境整備に関し、次の諸点について、所見を伺いたい。

(教 育 長)

(1) 長時間勤務の是正が求められる中、国や服務監督者である市町村教育委員会、府立学校等と連携し、業務の見直しと削減にどのように取り組むのか。

(2) 若手教員の離職については、業務等の負担も要因となっているが、離職防止対策にどのように取り組むのか。

(3) 教員が健康を保持し、心身ともに充実した職務を遂行するためのメンタルヘルスをはじめとする環境整備の考えはどうか。また、職場におけるハラスメント防止とコミュニケーションのあり方はどうか。

### 答弁

(教育長答弁)

山口議員の御質問にお答えいたします。

教員を取り巻く環境整備についてでございます。

教員は、子どもの学びに関する高度専門職であり、生涯を通じて学び続け資質能力の向上を図り、子どもたち一人一人の力を最大限に引き出す役割を担っていることから、教員の働く環境を整備するとともに、意欲のある教員を確保することが重要でございます。

本年5月に提出されました中央教育審議会の特別部会の審議のまとめでは、

- ・ 学校における働き方改革の更なる加速化、
- ・ 教師の処遇改善、
- ・ 学校の指導・運営体制の充実

を一体的・総合的に推進するという考え方が示されており、これらを踏まえて府教育委員会としての取組を進めていく必要があると考えております。

この間、国から示された「学校・教師が担う業務に係る3分類」に基づき、学校行事等の在り方の見直しやサポートスタッフの配置などにより、教員の勤務状況は一定改善されてまいりましたが、長時間勤務の教員は依然多く、課題があると認識しております。

そのため、今後、市町教育委員会と連携し、学校現場へのヒアリング等を行い、業務削減の実態や勤務時間が特に長い教員の実情をより詳細に把握し、専門家の助言を得て、削減する業務等进行分析・検証したいと考えております。

その上で、学校では削減が困難な業務の整理を市町教育委員会とともに行うなど、あらゆる手段を講じて教員の環境整備に繋がる取組を進めてまいりたいと考えております。

加えて、教員業務支援員やスクールカウンセラーといった人材配置など学校現場からも強く要望のある取組や、検証結果に基づき新たに必要となる取組について、国に提案、要望してまいります。

次に、若手教員の離職防止対策についてでございます。

京都府においても、この間、若手教員の離職が増加しており、これからの学校教育の充実を考える上でも大きな課題であると認識しております。

教員は、年齢や経験に関わらず、児童生徒の教育に大きな責任を有し、新規採用者であっても、教科指導や保護者対応、学級経営など、多くの業務が求められます。

そのため、採用前において、臨床心理士による児童生徒理解やメンタルヘルスへの研修を行うほか、採用後には、退職後のベテラン教員を若手教員の支援を目的に配置し、授業や学級経営の相談や個別指導ができる取組を行っておりますが、さらに、横浜市のメンター制度などを参考にしながら、若手教員が相談しやすい体制を整えてまいります。

また、小学校の教科担任制の充実や複数担任制の実施、新規学卒教員に対する担任業務の軽減など、学校の指導・運営体制の視点からも若手教員の負担の軽減について検討してまいります。

次に、メンタルヘルスをはじめとする環境整備や、ハラスメントの防止についてでございます。

府教育委員会では、これまで、府立学校教職員へのストレスチェックを実施するなどメンタル不調の未然防止・予防に加え、休務した教員にケアを行う校長等に対し、専門医から助言するなど取組を実施してまいりました。

この他、府立学校教職員向けにハラスメントに関する外部相談窓口を設けるとともに、年度当初のすべての校長・園長を集めた会議や新任管理職研修の場などにおいて、メンタルヘルス対策やハラスメントの防止を徹底してまいりました。

一方、厚生労働省の調査によりますと、コミュニケーションが少ない職場ほどハラスメントが起こりやすいとの結果が示されており、メンタルヘルスの視点からも、日頃から、職員間のコミュニケーションの中で、悩みが相談できる、安心感のある職場環境整備が重要だと考えております。

そのため、今後、風通しの良い職場をつくるために職場でのコミュニケーションの在り方に重点を置いた実践的な研修を進めてまいります。

また、勤務時間の縮減に加え、仕事での達成感など、やりがいにも焦点を当て、働きやすさと働きがいの両立を目指し、業務の削減、人材配置の充実、保護者対応、メンタルヘルス対策といった議員御指摘の観点を踏まえた働き方改革に関する新たな「実行計画」を策定いたします。

府教育委員会といたしましては、「教育は人なり」という言葉が示しますとおり、教員が生き活きと子どもに向き合える環境づくりを進めることで、本府教育の充実に努めてまいります。