

平成21年8月4日

## 京都市障害者就労支援推進会議 設立関係資料

資料1

京都市障害者就労支援推進会議の設立について

資料2

京都市障害者就労支援推進会議設置要綱

資料3

京都市障害者就労支援推進会議 構成団体及び学識経験者

資料4

京都市障害者就労支援推進会議 組織図

資料5

京都市障害者就労支援推進基本指針について

資料6

京都市障害者就労支援推進会議の部会について

資料7

障害者就労支援庁内連絡会議について

資料8

平成21年度障害者就労支援推進事業について

参考1

京都市内における福祉的就労の状況について

参考2

京都市内における福祉的就労の工賃の現況について

参考3

京都市障害福祉計画における福祉的就労から一般就労への移行について

参考4

京都府内における障害者雇用の現状について

## 京都市障害者就労支援推進会議の設立について

### 1 設立の背景

#### (1) 就労意欲のたかまりと制度整備の進展

障害のある方の社会参加が進展する中、就労意欲のたかまりと広がりが見られ、国の政策の面においても「福祉から雇用へ」の流れの中で、障害者雇用促進法の相次ぐ改正や障害者自立支援法の施行に伴い就労支援の抜本強化が図られるなど、障害者就労支援制度・施策の整備が進められてきており、この数年間、就労者数は着実に増加してきている。

#### (2) 地域レベルでの行政の取組み、企業の努力の広がり

各自治体レベルにおいても、障害者自立支援法によって策定が義務付けられている「障害福祉計画」で、福祉施設等（福祉的就労）から一般就労への移行の数値目標を設定しての着実な移行支援が求められており、行政はもとより地域社会全体で障害のある方の就労を支えていく取組みが行われ始めた中で、京都市域においても、国や京都府の関係行政機関や理解のある民間企業の努力により、障害のある方の就労が拡大してきている。

#### (3) それでも、経済情勢に大きく影響される障害者就労

しかし、昨年来の国際的な経済危機により、国内においても雇用不安が広がる事態の中で、障害のある方々をめぐる雇用情勢についても解雇の増加が見られる等極めて厳しい状況に置かれている。

さらに、福祉的就労の場である就労系事業所（新体系事業所、旧法授産施設、共同作業所等）においても、発注の減少等により工賃確保の困難度が増している。

#### (4) 一人ひとりに応じた継続的な支援の必要性

また、就労意欲のたかまりが見られる反面、ミスマッチや定着支援の不足による離職や就労準備性の低いままの状態の仕事探しに入るケースも見受けられるなど、一人ひとりの状況に応じた適切かつ継続的な支援が求められる状況も生まれている。

### 2 設立の目的

京都市内において、障害のある方が、その意欲と能力と適性に応じて、生きがいと希望を持って働くことができるよう、ライフステージに応じて継続的に、関係機関が連携して支援することを目的として、本市、国、京都府の関係行政から民間まで、企業、労働、福祉、教育等の各分野の関係機関及び団体等が連携して、支援環境の整備や共同事業の実施等に取り組むための協働機構として京都市障害者就労支援推進会議（以下、「推進会議」という。）を設立する。

### 3 目標等

#### (1) 大目標

障害のある方が適切な支援を受けながら働くことが当たり前の地域社会をつくる

#### (2) 具体的目標

- ア 京都市障害福祉計画に掲げた福祉施設から一般就労への移行目標の達成
- イ 総合支援学校高等部生徒及び卒業生の企業就労の一層の推進
- ウ 国の工賃倍増計画を踏まえた福祉的就労の場の底上げ

### 4 本市計画上の根拠

本市では、昨年10月に策定した「支えあうまち・京（みやこ）のほほえみプラン」（京都市障害保健福祉推進計画）において次の施策を掲げており、推進会議はここに掲げた「就労支援ネットワーク」として設立する。

## ○施策番号 129 就労支援ネットワークの構築&lt;新規&gt;

障害特性を踏まえた多様な就労の場を確保するため、福祉、教育、労働関係機関、企業等によるネットワークを構築し、就労移行支援事業所等に通所する障害のある市民を、企業就労に結びつける支援を行います。

## 5 位置付け

- (1) 「京都府障害者就労支援プラン」（平成19年12月）において、下記のとおり各障害福祉圏域ごとの設置が方針化されている障害者就労支援のための連携組織である「障害者自立・就労支援協議会」の京都市サブ圏域に設置する組織として位置付ける。

○ 各障害保健福祉圏域ごとの、障害者就業・生活支援センター、福祉施設、特別支援学校、高等技術専門校や経済団体、ハローワーク、市町村等で構成する「障害者自立・就労支援協議会」の設置<新規>

- (2) 本市が今年度を実施する障害者職業能力開発プロモート事業（厚生労働省）における「障害者職業能力開発推進会議」として位置付ける。

## ① 障害者職業能力開発推進会議の開催

実施市における障害者職業能力開発の入口から出口までに関連する諸機関が参集し、次の事項について協議・検討を行う障害者職業能力開発推進会議を開催すること。

－項目省略－

なお、障害者職業能力開発推進会議参加の機関は、協議・検討した内容にしたがって具体的な連携を行うものであること。

## 6 構成等

京都市域の国の労働行政機関、京都府の障害者福祉・労働行政部門、京都市の障害者福祉・産業・特別支援教育行政部門、民間の障害者就労支援に関わる支援機関・団体、就労系の障害者施設・事業所の代表者、民間企業団体、障害者団体、学識経験者、京都市関連行政部門等で構成する。

資料 2 「京都市障害者就労支援推進会議設置要綱」参照

資料 3 「京都市障害者就労支援推進会議 構成団体及び学識経験者」参照

資料 4 「京都市障害者就労支援推進会議 組織図」参照

## 7 基本的理念

別に定める「京都市障害者就労支援基本指針」に掲げる次の4項目の指針を、推進会議の基本的理念として位置付ける。

- (1) すべての「働き方」を支援する。
- (2) 一人ひとりの「働く力」の向上を支援する。
- (3) ライフステージを通じて継続的に支援する。
- (4) 関係機関等が協働して、多角的に支援する。

資料 5 「京都市障害者就労支援基本指針について」参照

## 8 協議事項

- (1) 障害者の就労支援に係る共同事業の実施等に関すること。
- (2) 障害者の就労支援に関わる関係機関等の連携のあり方に関すること。
- (3) 障害者の職業能力開発の効果的な推進に関すること。
- (4) その他障害者の就労支援に関すること。

## 9 部会活動

推進会議の目的の実現に向けて、支援環境の整備や共同事業の実施等に取り組む具体的な作業の場として、必要に応じて課題別・分野別の「部会」を設置する。

部会の規模、構成員、設置期間、運営方法等は、その目的に応じて柔軟に対応する。

設立当初の部会としては、次のものを設置する。

- (1) 障害者就労支援の連携のあり方検討部会（新規）
- (2) 精神障害者就労支援システム検討部会（新規：府市行政協働パネルの京都府提案に対応）
- (3) 「福祉から雇用へ」事業所連絡部会（新規：就労移行支援事業所を中心に組織化）
- (4) 発達障害者支援連携協議会・就労支援連携部会（既存組織）
- (5) 総合支援学校生徒の就労支援推進部会①（既存組織：巣立ちのネットワーク）
- (6) 総合支援学校生徒の就労支援推進部会②（既存組織：デュアルシステム推進ネットワーク会議）

資料 6

「京都市障害者就労支援推進会議の部会について」参照

## 10 事務局体制

推進会議の事務局は、保健福祉局保健福祉部障害保健福祉課が担当する。

部会についても各々の事務局を別に設ける（既存事務局を含め、本市の関係課等が担当する）。

## 11 庁内連携

推進会議の効果的かつ円滑な運営を支えるために、京都市内部の関係課等により「障害者就労支援庁内連絡会議」を設置し、庁内融合の観点に立って、障害者就労支援に係る市政上の課題の整理や問題解決、推進会議の運営支援等を行う。

資料 7

「障害者就労支援庁内連絡会議について」参照

## 12 当事者団体との連携

当事者団体の意見の吸い上げや取組の交流、協力体制の構築等のために、部会とは別に推進会議が主催する形の「障害者団体等就労支援交流会」を適宜開催する。

## 13 情報公開

- (1) 推進会議は、原則公開とし、傍聴を認める。
- (2) 部会については、「作業委員会」的な性格であることから、非公開とするが、活動内容については、推進会議の開催のたびに報告するものとする。
- (3) 推進会議の活動を周知し、協働機構としての機能をより効果的に発揮するために、推進会議としてのホームページを開設し、広く情報提供を行っていく。

## 京都市障害者就労支援推進会議設置要綱

(目的)

第1条 京都市内における障害者の就労支援の効果的な推進のために、本市・国・府の各関係行政から民間まで、企業、労働、福祉、教育等の各分野の団体及び関係機関等が協議、連携して、支援環境の整備や共同事業の実施等に取り組むための協働機構として京都市障害者就労支援推進会議（以下、「推進会議」という。）を設置し、その運営に関し必要な事項を定める。

(協議事項)

第2条 推進会議は、次の事項を協議する。

- (1) 障害者の就労支援に係る共同事業の実施等に関すること。
- (2) 障害者の就労支援に関わる関係機関等の連携のあり方に関すること。
- (3) 障害者の職業能力開発の効果的な推進に関すること。
- (4) その他障害者の就労支援に関すること。

(位置付け)

第3条 推進会議は、厚生労働省が定める障害者職業能力開発プロモーター事業実施要綱に規定されている障害者職業能力開発推進会議に位置付ける。

- 2 推進会議は、「京都府障害者就労支援プラン」において障害福祉圏域ごとに設置するとされている「障害者自立・就労支援協議会」の京都市圏域における就労支援協議会に位置付ける。

(構成及び委員)

第4条 推進会議は、別表に掲げる団体及び機関（以下、「構成団体」という。）並びに学識経験者で構成し、次に掲げる者を委員とする。

- (1) 構成団体から推薦されて推進会議に参画する者
- (2) 保健福祉局長が指名する学識経験者

- 2 構成団体は、委員として推薦する者の役職・氏名を事前に議長に報告する。

(議長及び副議長)

第5条 推進会議に議長及び副議長を置く。

- 2 議長は、委員の中から京都市保健福祉局長が指名する。
- 3 議長は、推進会議を代表し、会務を総理する。
- 4 副議長は、議長が委員の中から指名する。
- 5 副議長は、議長を補佐し、議長に事故あるときは、その職務を代理する。

(推進会議の開催)

第6条 推進会議は、原則として年2回以上開催する。

- 2 推進会議は、議長が招集する。
- 3 議長は、必要があると認めるときは、推進会議に第5条に掲げる委員以外の関係者を出席させ、その意見等を聴くことができる。

(部会)

第7条 推進会議に、必要に応じて課題別・分野別等の部会を置くことができる。

- 2 部会の設置及び運営に関する事項は別に定める。
- 3 部会の活動状況については、必要に応じて推進会議に報告する。

(事務局)

第8条 推進会議の事務を処理するために、事務局を置く。

- 2 事務局は、京都市保健福祉局保健福祉部障害保健福祉課とする。

(補則)

第9条 この要綱で別に定めるとされている事項その他推進会議の運営に必要な事項については、議長が定める。

## 附 則

(施行期日)

この要綱は、平成21年8月4日から施行する。

(設立会議における委員の報告)

設立会議における第4条第2項に定める報告は、京都市保健福祉局長に対して行う。

## 別表

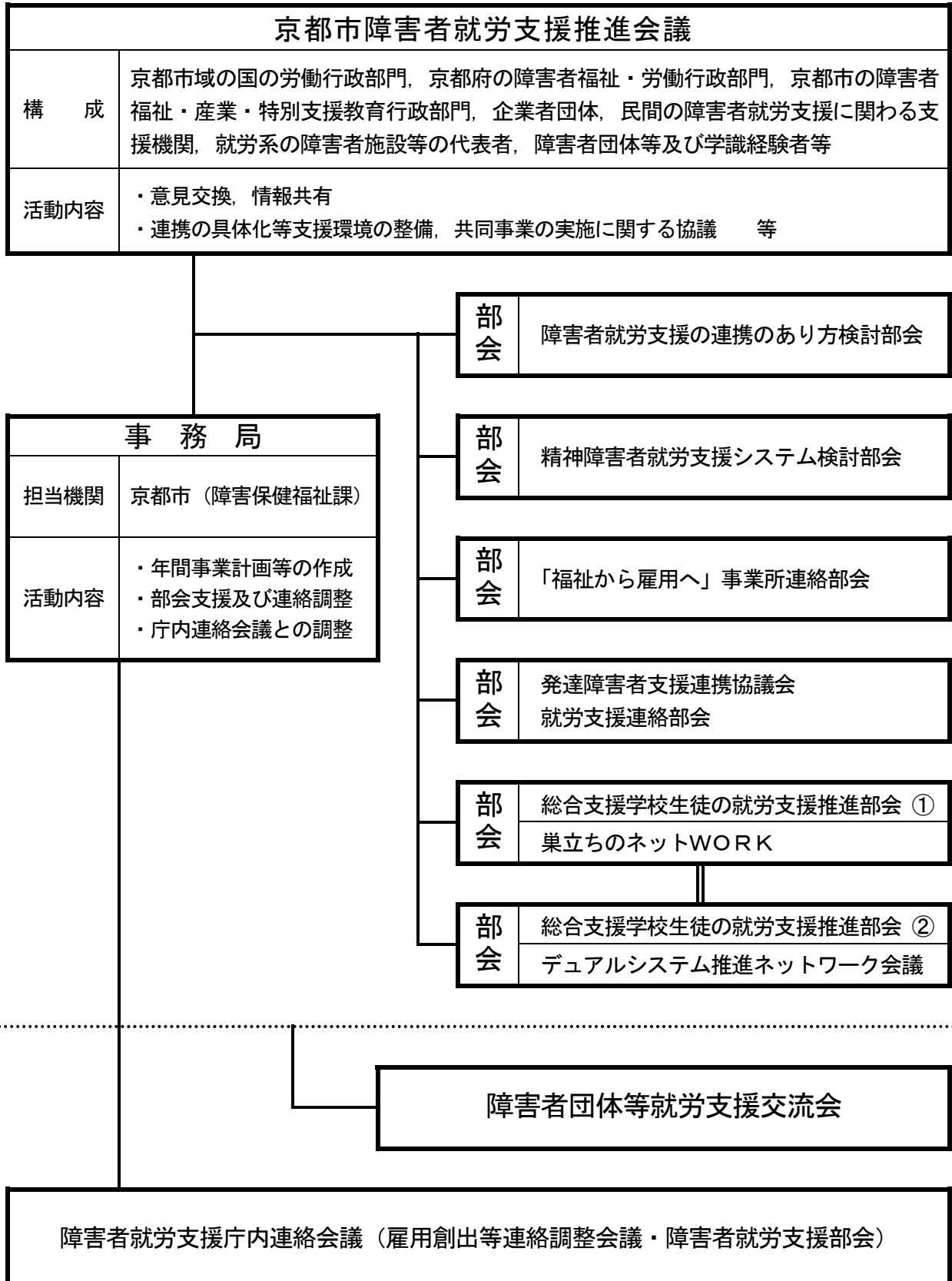
京都商工会議所  
 京都経営者協会  
 京都府中小企業団体中央会  
 京都中小企業家同友会  
 京都労働局職業安定部職業対策課  
 ハローワーク京都七条京都障害者職業相談室  
 京都障害者職業センター  
 京都府高齢・障害者雇用支援協会  
 京都障害者就業・生活支援センター  
 京都府商工労働観光部総合就業支援室  
 京都市障害者職業能力開発等支援事業所  
 京都市身体障害者団体連合会  
 京都手をつなぐ育成会  
 京都精神保健福祉推進家族会連合会  
 京都市就労移行支援事業所ネットワーク会議  
 京都市身体障害者福祉施設長協議会  
 京都知的障害者福祉施設協議会  
 京都精神保健福祉施設協議会  
 きょうされん京都支部  
 京都ほっとはあとセンター  
 京都府立京都高等技術専門校  
 京都市教育委員会事務局総合育成支援課  
 京都市立総合支援学校長会  
 京都市保健福祉局保健福祉部  
 京都市保健福祉局身体障害者リハビリテーションセンター相談課  
 京都市保健福祉局児童福祉センター発達相談所発達相談課  
 京都市保健福祉局こころの健康増進センターデイ・ケア課  
 京都市発達障害者支援センターかがやき  
 京都府健康福祉部障害者支援課  
 京都市行財政局人事部人事課  
 京都市行財政局人材活性化推進室職員研修センター  
 京都市行財政局財政部契約課  
 京都市文化市民局市民生活部人権文化推進課  
 京都市産業観光局商工部

## 京都市障害者就労支援推進会議 構成団体及び学識経験者

分野	構成団体	構成団体が推薦する委員	
企業者団体	京都商工会議所	理事	佐藤重紀
	京都経営者協会	専務理事	向井仲和美
	京都府中小企業団体中央会	専務理事	鞍掛孝
	京都中小企業家同友会	理事	土井善子
就労支援機関	京都労働局職業安定部職業対策課	課長	谷口誠
	ハローワーク京都七条・京都障害者職業相談室	室長	大釜和子
	京都障害者職業センター	所長	田中正人
	京都府高齢・障害者雇用支援協会	部長	伊藤裕
	京都障害者就業・生活支援センター	所長	阪田理恵
	京都ジョブパーク（京都府商工労働観光部総合就業支援室）	参事	島田純
	京都市障害者職業能力開発等支援事業所	所長	日野勝
当事者団体等	京都市身体障害者団体連合会	理事	田尻彰
	京都手をつなぐ育成会	理事	岩井光男
	京都精神保健福祉推進家族会連合会	会長	野地芳雄
障害者施設	京都市就労移行支援事業所ネットワーク会議	代表	高橋一夫
	京都市身体障害者福祉施設長協議会	会長	阪田信弘
	京都知的障害者福祉施設協議会	会長	森昇
	京都精神保健福祉施設協議会	事務局長	上村啓子
	きょうされん京都支部	「陽」施設長	中村久美子
	京都ほっとはあとセンター	事務局長	諏訪元久
障害者教育	京都府立京都高等技術専門学校	校長	加藤隆
	京都市教育委員会事務局総合育成支援課	課長	山本英生
	京都市立総合支援学校長会	副会長	森脇勤
障害者福祉	京都市保健福祉局保健福祉部（障害保健福祉担当）	担当部長	瀧本章
	京都市保健福祉局身体障害者リハビリテーションセンター相談課	課長	白波瀬郁郎
	京都市保健福祉局児童福祉センター発達相談所発達相談課	課長	田中ひとみ
	京都市保健福祉局こころの健康増進センターデイ・ケア課	課長	波床将材
	京都市発達障害者支援センターかがやき	副センター長	澤月子
	京都府健康福祉部障害者支援課	課長	水田須美男
京都市関連行政	京都市行財政局人事部人事課	課長	松本和加子
	京都市行財政局人材活性化推進室職員研修センター	次長	吉原右幸
	京都市行財政局財政部契約課	課長	瀬川彰
	京都市文化市民局市民生活部人権文化推進課（市民啓発担当）	担当課長	宮崎弘司
	京都市産業観光局商工部（雇用創出担当）	担当部長	山下省三
学識経験者	(株) アドバンテッジリスクマネジメント	顧問	秦政
	龍谷大学短期大学部	教授	加藤博史
	立命館大学文学部	教授	望月昭
	きょうとNPOセンター	事務局長	深尾昌峰

(敬称略)

## 京都市障害者就労支援推進会議 組織図





## 京都市障害者就労支援基本指針について

京都市障害者就労支援推進会議の基本的理念（支援の考え方）として、以下に示す四点の基本指針を位置付けます。

この「京都市障害者就労支援基本指針」は、推進会議が就労支援のための方策を検討し、あるいは共同事業を実施する際のガイドラインとして、関係者の皆様の共通認識にしたいものです。

なお、それぞれの基本指針に付した「支援の現状」と「支援の方向」については、基本指針の理解を助けるためのコメントであり、基本指針の考え方を定式化したり、解釈を限定したりするものではありません。関係者の皆様にさらに論議を重ねていただき、豊かな認識を生み出していただくことを期待します。

## 京都市障害者就労支援基本指針

### 基本指針1 すべての「働き方」を支援する。

**支援の現状** 障害のある方の「働き方」としては、企業等に雇用される一般就労、障害福祉施設の利用者としての福祉的就労、自営等の在宅就労等、さまざまな形があります。

一般就労については、近年各種の助成金制度をはじめとした制度整備が進んでいますが、それらを十分に活用して雇用促進につなげている企業等はまだまだ少ないのが現状です。

また、在宅就労についても、発注を促進する制度等があるものの、対象となるような在宅就労者が少なく、企業等の認知度も低いこともあり、十分に使われているとは言えません。

福祉的就労については、依然として工賃水準が低い状況にあります。また、行政機関から積極的に業務を発注することができる法整備がなされたものの、発注の顕著な向上はまだみられず、その効果が期待されるのはこれからという状況です。

また、一部の知識・関心がある者を除くと、「障害者就労支援」といえば、多くの場合、企業等への一般就労だけが想起されるのが現状であり、福祉的就労については、知られていても一般就労できない方の副次的な就労形態との認識が根強く、福祉的就労もまた生産やサービス活動に従事し、わずかとはいえ社会的・経済的価値を生むひとつの「働き方」であるという認識が低いのが実情です。ヨーロッパ諸国等には、「保護雇用」という概念がありますが、あくまで一般雇用のうちの分類という位置付けであり、ひとつの「働き方」として認識されています（なお、日本には、「保護雇用」は存在しないというのが労働問題の関係者の定説のようです）。

福祉的就労は、障害者自立支援法のサービスが「訓練等給付」というように、制度上はあくまで「訓練」という位置付けですが、一方で就労継続A型のような雇用

契約を締結する「訓練」という存在があり、保護雇用の考え方が反映したような、過渡的な状況にあるとも考えられます。

いずれにしても、それぞれの働き方に対する支援がこれまで以上に必要であるといえます。

**支援の方向** 障害のある方の「働き方」は、一般就労から福祉的就労まで多様ですが、社会に参加し、役割を果たし、評価され、報酬を得るという、働くプロセスを踏まえて、一人ひとりの働きがい・生きがいという点に着目すれば、当事者にとって「働くかたち」の違いよりも「働く意義」の共通点がより基本的なことがらであることが理解できます。

このような意味で就労支援を捉えれば、一般就労も福祉的就労も、いずれの「働き方」も支援するというのが「障害者就労支援」の基本となります。

もちろん、支援の内容は異なりますし、「福祉から雇用へ」の流れを踏まえた一般就労と定着の支援をしっかりと行うという方向は見失ってはなりません。福祉的就労も含めた「働く障害者」全体を視野に入れた、それぞれの能力と適性に応じた「働き方」を見出していける環境が存在することが、一般就労へ移行する者の道筋についてもより確かなものとするにつながると考えられます。

「福祉」から「雇用」へ移行した者が、さまざまな事情により「雇用」を継続しがたくなり、離職した後に「福祉」の場に戻るケースが多数見られること、その後再度「雇用」へチャレンジするケースもあるということを考慮すると、「福祉」の場と「雇用」の場が循環的に機能する途切れのない支援環境の整備が課題といえます。このような意味でも、一般就労と福祉的就労を総合的に捉えて、ともに支援の対象とすることが必要と考えられます。

京都市障害者就労支援推進会議は、このような理解に立って、一人ひとりがその意欲と能力と適性に応じた働き方ができるよう、一般就労から福祉的就労まで、すべての働き方を支援することを基本とします。

## 基本指針2 一人ひとりの「働く力」の向上を支援する。

**支援の現状** 希望がかなって一般就労することができても、働くことについての自覚が不十分等就労準備性が整っていなかったために、職場とミスマッチをおこして離職する場合があります。

また、職場定着に向けた適切な支援が十分に得られず、離職する場合も見られます。離職後の再チャレンジの仕組みも十分に確立しているとは言いがたく、いったん離職した場合に支援環境から孤立してしまうケースも見受けられます。また、「職場実習」の場が不足しているため、次のステップへ進めない方がいます。

福祉的就労の場においても、「就労継続」がふさわしい利用者が「就労移行」の利用者になっていたり、あるいはその逆であったり、本人の希望や適性にマッチした適切なサービスが提供されていないことがあります。

あるいは、支援者や保護者が一般就労など不可能と本人の能力を限定的に捉え、可能性をふさいでしまっているケースも見受けられます。

「働く力」を適切に把握し、さらにその向上を図ることを欲しているにもかかわらず、不十分な状況にある福祉的就労の場の利用者が多数います。

**支援の方向** 一人ひとりの適性や働くための能力を引き出し、それを伸ばすことにより、就労に必要な自覚とスキルを身に付け、「働き方」や働く環境が変わっても十分に力を発揮できるよう「働く力」の向上を図っていくことが大切です。

ここでいう「働く力」とは、一人ひとりが適切な支援の下に自己の職業能力を開発することから、必要なときに必要な社会資源や必要な支援を活用する力の獲得まで幅広い内容を指していますが、それぞれの障害特性や適性を踏まえた適切な能力開発が何よりも必要です。

京都市障害者就労支援推進会議は、関係者が連携して、一人ひとりが適切な支援の下に自己の職業能力を開発することができるよう支援環境を整えます。

**基本指針3** ライフステージを通じて継続的に支援する。

**基本指針4** 関係機関等が協働して、多角的に支援する。

**支援の現状** 終身雇用制度が崩壊し、非正規労働が拡大している現在、一般の勤労者のライフコースにおいて、就職、転職、失業、再就職ということがごく一般的な出来事であると同様に、障害者のライフコースにおいても、働くことに伴う様々変化は必然です。

また、一般の勤労者にあっても就労のための支援が求められる現状では、働くことに支援を要する障害のある方の場合、支援が途切れるあるいは存在しないことは決定的な不利益をもたらす結果に陥りやすいといえます。

しかし、総合支援学校卒業時の進路選択における支援、福祉施設から一般就労へ移行する（あるいはその逆の）際の支援、在宅から一般就労又は福祉的就労に移行する際の支援が、それぞれ教育、福祉、労働の各関係機関において他との連携が薄いまま行われており、障害のある方のライフステージに沿って見た場合、支援の継続性が担保されていない状況が見られます。

そのため、一人ひとりにとっての就労の経験が「働く力」の向上にもつながらない、さらには勤労意欲の減退を招くことにもなってしまいます。そして、当事者、保護者や家族、企業関係者等をもみても、障害者自立支援法に基づく就労系事業所の制度等を十分に理解していない、あるいは支援者である施設の職員が、障害者雇用に関する助成金等の制度や企業の情報等に不案内な場合があるなど、支援機関相互の情報提供や情報共有に欠ける状況も多分に見受けられます。

また、就労支援の制度等の充実が図られつつある中で、どこに相談すれば良いかわからず、適切な支援を受けていない、あるいは相談を受けた窓口機関が他の適当な機関にうまくつなぐことができていない等の、支援の途切れも見受けられます。

**支援の方向** 人生の節目節目で「働き方」や働く場所・環境が変わっても、関係機関の連携により途切れのない支援体制をつくり、生涯にわたる継続的就労を可能とする継続的支援を行えるようにしていくことが重要です。

その際、就労に関して起こりうる様々な問題に関して、障害のある方が適切な分野の支援を受けることが可能となるよう、関係機関がそれぞれの役割を十分に発揮し、支援の効果が上がるよう連携・協働する仕組みを構築し、連携の円滑化のために支援ルールの共通化を図る等の支援環境の整備を進めることが必要です。

また、福祉、教育、労働等の各分野の視点から多角的・総合的に関わることで隠れている問題や新たな支援課題を発見・共有し、解決の方策を探ることができるようにしていくが大切です。

働く意欲のある障害のある方を孤立させないためには、支援する側も孤立することなく連携・協働することにより社会的支援のネットワークを構築し、これを活用することが重要です。

京都市障害者就労支援推進会議は、このような支援を可能にする協働機構として取組みを進めます。

## 京都市障害者就労支援推進会議の部会について

### 1 京都市障害者就労支援推進会議部会設置運営基準（第1回会議にて要確認）

- (1) 推進会議の活動を具体化するために、必要に応じて協働組織としての部会を設置する。
- (2) 部会は、課題別、分野別に設置し、京都市関係課等がそれぞれの部会事務局を担当する。
- (3) 部会は、その規模、構成員、運営方法等を独自に定めることができる。
- (4) 部会は、テーマに応じて常設又は期間限定の設置とすることができる。
- (5) 部会の新設又は改廃については、推進会議に諮り、意見を徴する。
- (6) 推進会議の委員は、部会の求めに応じる等により、部会の構成員となることができる。
- (7) 部会の活動状況は、推進会議の開催ごとに部会事務局が報告する。
- (8) 部会活動全体に係る連絡調整は、推進会議事務局（障害保健福祉課）が行う。

### 2 推進会議の設立時に設置する部会

#### 障害者就労支援の連携のあり方検討部会

一人ひとりの就労を、ライフステージを通じて継続的かつ多角的に支えるための関係機関の連携の方策を検討する。具体的には情報の共有化方策の検討、障害者版ジョブカードの作成、関係機関の連携ルールづくり等に取り組む。障害者就労支援の基盤形成に資する。

【事務局】障害保健福祉課（社会参加推進担当）

#### 精神障害者就労支援システム検討部会

社会適応訓練事業の積極活用等、精神障害の特性を踏まえた就労準備性を高めるための支援システムを検討し、「医療」「福祉」「労働」の連携による専門的支援機能の構築を進める。

【事務局】こころの健康増進センター

#### 「福祉から雇用へ」事業所連絡部会

就労移行支援事業所を中心に「福祉から雇用へ」の移行を進めるパイロット組織として、移行に係る課題等を継続的に検討するとともに、職業能力開発プロモーターと連携して、施設と企業の双方を対象とした研修会や合同職場見学会等に取り組む。

【事務局】障害保健福祉課（社会参加推進担当）

#### 発達障害者支援連携協議会・就労支援連絡部会

発達障害に関する専門家の参画も得て、障害特性を踏まえた啓発の推進や保護者支援も含めた就労支援のサポート体制の構築に取り組む。

【既存組織を位置付け】

【事務局】障害保健福祉課（施設福祉担当）

#### 総合支援学校生徒の就労支援推進部会 ①（巣立ちのネットワーク）

総合支援学校高等部卒業生の進路開拓と企業就労等の支援を目的に平成6年度に設立された「巣立ちのネットワーク」の連携機能を強化し、一人ひとりに応じた多様な「働き方」を支援する。

【既存組織を位置付け】

【事務局】京都市立白河総合支援学校

#### 総合支援学校生徒の就労支援推進部会 ②（デュアルシステム推進ネットワーク会議）

職場実習活動を中心に、総合支援学校高等部卒業生の企業就労に取り組んできたネットワーク組織として、「教育」「産業」「福祉」の総合的視点から、定着支援等の新たな支援課題にも取り組む。

【既存組織を位置付け】

【事務局】京都市立白河総合支援学校

## 障害者就労支援庁内連絡会議について

### 1 会議の名称

障害者就労支援庁内連絡会議（雇用創出等調整会議・障害者就労支援部会）

### 2 会議の目的

障害者を対象とする雇用創出及び就労支援施策を効果的に推進するために、関係局各課等で構成する庁内連絡会議を設置し、相互に連携・調整を図るとともに、他の行政機関や民間諸団体等との協働推進体制（京都市障害者就労支援推進会議）を確立することにより、障害者の就労支援を、総合的・一体的に推進する。

また、この庁内連絡会議は、雇用創出等調整会議の障害者就労支援部会として位置付ける。

### 3 会議の協議事項

次の各号に係る本市施策の推進並びに連絡調整に関することを協議する。

- (1) 障害者の雇用の創出に関すること
- (2) 障害者の一般就労の推進に関すること
- (3) 障害者の福祉的就労の場の底上げ（工賃向上策等）に関すること
- (4) その他障害者の就労支援全般に関すること

### 4 会議の構成

次の各号に掲げる本市職員をもって構成する。

- (1) 保健福祉局保健福祉部障害保健福祉担当部長
- (2) 行財政局人事部人事課長
- (3) 行財政局人材活性化推進室職員研修センター次長
- (4) 行財政局財政部契約課長
- (5) 文化市民局市民生活部人権文化推進課市民啓発担当課長
- (6) 産業観光局商工部雇用創出等担当部長（産業政策課担当課長事務取扱）
- (7) 保健福祉局保健福祉部障害保健福祉課長
- (8) 保健福祉局保健福祉部障害保健福祉課施設福祉担当課長
- (9) 保健福祉局身体障害者リハビリテーションセンター相談課長
- (10) 保健福祉局こころの健康増進センターデイ・ケア課長
- (11) 保健福祉局児童福祉センター発達相談課長
- (12) 教育委員会事務局指導部総合育成支援課長
- (13) 京都市立総合支援学校長会が推薦する学校長
- (14) 前各号に掲げる者のほか、座長（部会長）が必要と認める本市職員

### 5 座長（部会長）

保健福祉局保健福祉部障害保健福祉担当部長を座長（部会長）とする。

### 6 運営

会議は、座長（部会長）が必要と認めるときに、随時招集する。

### 7 事務局

会議の事務局は、保健福祉局保健福祉部障害保健福祉課に置く。

### 8 その他

会議に関し必要な事項は、保健福祉局保健福祉部障害保健福祉担当部長が定める。

\* 第1回会議開催 平成21年6月25日（木）

## 平成 21 年度障害者就労支援推進事業について

## 1 障害者職業能力開発プロモート事業（予算額 12,570 千円）

## (1) 京都市障害者就労支援推進会議の設立

京都市、国、府の各行政から民間まで、企業、労働、福祉、教育の各分野の関係機関が連携し、障害のある方の就労支援を効果的に推進するための協働機構として、「京都市障害者就労支援推進会議」を設立し、支援・連携のルールづくりや共同事業の実施等に取り組む。

## (2) 職業能力開発プロモーターの配置（2 名）

障害のある方が生きがいを持って働ける職場づくりを推進するため、一人ひとりの「働く力」を見出し、就労機会に結びつける橋渡し役として「職業能力開発プロモーター」を 2 名新たに配置し、福祉就労事業所や関係機関等を対象とした状況調査を行い、その結果を踏まえて、職業能力開発研修、職場見学・職場体験等を実施する。

## 2 障害者職場実習・チャレンジ雇用推進事業（予算額 2,700 千円）

本年 9 月から、京都市役所内（保健福祉局保健福祉部障害保健福祉課・こころの健康増進センターの 2 箇所）において、知的障害及び精神障害のある方を実習生として職場に受け入れることにより、当事者の就労体験と、障害者就労に関しての啓発及び理解の促進を図る。

## (1) 職場実習

実習場所 知的障害のある方（計 4 名） 保健福祉局保健福祉部障害保健福祉課  
精神障害のある方（計 4 名） 保健福祉局こころの健康増進センター  
実習時期 平成 21 年 9 月から 12 月までの各月、1 名につき約 2 週間

## (2) チャレンジ雇用

職場実習を受けた方の中から、知的障害のある方（1 名）及び精神障害のある方（1 名）を、平成 22 年 1 月以降に京都市の臨時的任用職員（アルバイト）として採用する。

## 3 就労移行支援事業等活性化事業（6 月補正予算額 9,000 千円）

## (1) 事業概要

就労移行支援事業所をはじめとする就労系事業所（旧法授産施設等を含む）から一般就労へ移行した利用者が、職場において周囲の支援を受けながらも、生活面等についてなじみのある元の事業所の職員等に相談を求めたりするケースが多くあること、定着プロセスにおいて元の事業所からの支援が効果的である場合があること等に着目して、一般企業等に就職した利用者がある事業所に、「職業生活支援員」を配置し、一般就労した利用者の生活面の相談等に応じる等定着へ向けた取組を企業等とも連携して行う事業を試行的に実施する。

職業生活支援員は、企業等に送り出した利用者が定着できるよう、例えば施設において O B 会を開くなど、就職した利用者が気軽に相談したり、気分転換したりする居場所を提供する。また、必要に応じて職場や家庭等と連携して、生活面を中心に職場定着へ向けた支援を行う。この試行事業を通して、効率的・効果的な支援ノウハウの蓄積も併せて行い、今後の職場定着支援の生活面からのバックアップに資する。

## (2) 実施方法

今年度は、モデル事業として、一般就労への移行実績のある 5 事業所に各 1 名を配置する。また、5 事業所に配置する職業生活支援員とは別に、アドバイザーを配置し、5 名の職業生活支援員を統括し、支援事例の検証等によりノウハウの蓄積も行う。実施事業所を募り、事業計画等を考査の上、委託事業により実施する。

## (3) 実施期間

21 年 10 月から 22 年 3 月までの 6 箇月間

## 京都市内における福祉的就労の状況について

平成21年4月1日現在

下段( )内前年度同期

		事業所数 (箇所数)	定 員 (人数)
新 体 系 事 業 所	就労移行支援事業所	13 (10)	214 (171)
	就労継続支援事業所 (A型・雇 用 型)	6 (4)	131 (55)
	就労継続支援事業所 (B型・非雇用型)	39 (23)	785 (435)
小 計		58 (37)	1,130 (661)
授 産 施 設	身体 8( 8) 知的 16(17) 精神 3( 3)	27 (28)	1,087 (1,106)
共 同 作 業 所 (小規模授産施設含む)	身体 13(15) 知的 18(28) 精神 26(29)	57 (72)	916 (1,085)
小 計		84 (100)	2,003 (2,191)
合 計		142 (137)	3,133 (2,852)



## 京都市内における福祉的就労の工賃の現況について

- 市内の就労系事業所（新体系事業所，旧法施設，共同作業所）に対するアンケート調査から
- 実施主体 京都市（保健福祉局保健福祉部障害保健福祉課）
- 実施協力 立命館大学人間科学研究所
- 実施時期 平成20年12月
- 調査方法 事業所に対して，利用者ごとの年齢，性別，障害種別，一般就労希望状況と施設の可否判断，就労時間，工賃月額の回答を求めた。

## 調査結果

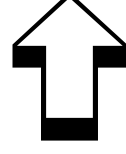
回答対象利用者数		障害種別内訳		平均就労時間/日
1073人		身体	282人	5.3時間
平均年齢		知的	499人	平均工賃額/月
39.3歳		精神	189人	22,754円
性別内訳		重複(身・知)	3人	平均時間給 20日/月
男性	661人	重複(知・精)	26人	215円
女性	412人			

一般就労希望と施設可否判断		
本人希望	施設判断	人数
希望あり	可	136人
	否	537人
希望なし	可	37人
	否	125人

- 調査対象に福祉工場が入っているが，月当たり10～14万円程度の工賃支払い実績があるため，全体を押し上げている。
- 市内の就労系の全事業所の平均工賃は，月額15000円程度と推定されており，時給換算で150円余りである。

京都市障害福祉計画における福祉就労から一般就労への移行について

	17年度	18年度	19年度	20年度
福祉就労から一般就労への移行 (年間人数)	11	27	32	25



23年度	目標 50
------	----------

\* 法外施設である共同作業所等からの移行実績は除外している。

## 京都府内における障害者雇用の現状について（各年度6月1日現在）

民間法定雇用率（常勤雇用56人以上の民間企業に適用）		1. 8%	
		平成19年度	平成20年度
全国の障害者雇用率		1. 55%	1. 59%
京都府内の障害者雇用率		1. 71%	1. 76%
京都府内の雇用障害者数		5, 931人	6, 272人
内 訳	身体障害	4, 917人	5, 148人
	知的障害	951人	1, 026人
	精神障害	63人	98人
京都府内の達成企業率		45. 7%	48. 0%
京都府内の達成企業数		639社	667社
企業規模による傾向 (平成20年6月1日)		達成企業は、1000人以上の大企業と100人未満の小企業が平均で法定雇用率1. 8%を超過 中間に位置する100人以上1000人未満の各企業規模平均では、1. 5~1. 6%台の状況	

公的機関における法定雇用率（公的機関により適用法定雇用率は異なる）	
京都市（市長部局）	雇用率2. 53%（適用法定雇用率2. 1%）
京都市教育委員会	雇用率2. 14%（適用法定雇用率2. 0%）
京都市消防局	雇用率6. 78%（適用法定雇用率2. 1%）
京都市交通局	雇用率2. 19%（適用法定雇用率2. 1%）
京都市上下水道局	雇用率3. 30%（適用法定雇用率2. 1%）
京都府（知事部局）	雇用率2. 85%（適用法定雇用率2. 1%）
京都府教育委員会	雇用率2. 16%（適用法定雇用率2. 0%）

\*公的機関については、平成20年6月1日現在