

第2回 京都市障害者就労支援推進会議

1 日 時 平成21年12月17日（木） 午後2時から

2 場 所 キャンパスプラザ京都2階 第1会議室

3 次 第

(1) 開 会

(2) 加藤議長挨拶

(3) 報 告 事 項

○ 最新の雇用状況及び平成20年度障害者雇用実態調査の結果の概要について 資料1 資料2

○ 京都市障害者就労支援推進会議の取組状況について 資料3 資料4

○ 障害者職場実習・チャレンジ雇用推進事業について 資料5

(4) 協 議 事 項

○ 平成22年度の新たな障害者就労支援の取組に向けて 資料6

(5) そ の 他

(6) 瀧本副議長挨拶

(7) 閉 会

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	中西郁郎
	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	赤井明子
	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）

平成21年12月17日

京都市障害者就労支援推進会議部会等取組状況について（報告）

部 会 名	障害者就労支援の連携のあり方検討部会
検 討 内 容	関係機関の連携の方策の検討
事 務 局	京都市保健福祉局障害保健福祉課
構 成 団 体	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，京都障害者就業・生活支援センター，京都ジョブパーク，京都市障害者職業能力開発等支援事業所，京都府立京都高等技術専門校，京都市保健福祉局こころの健康増進センター，京都市発達障害者支援センターかがやき，京都中小企業家同友会，京都市就労移行支援事業所ネットワーク会議，立命館大学文学部，京都市保健福祉局保健福祉部障害保健福祉課
会議開催状況	第1回会議 平成21年11月25日（水）10:00～12:00 協議内容 ①今後取組むべき内容について ②一般就労に関する準備ができていない場合の対応について
今後の取組計画	平成21年度 「関係機関の連携ルールづくり」 ①一般就労に関する準備ができていない場合の対応について ②一般就労後の継続的な定着支援の体制について ③関係機関で活用する連携ルールブックの作成について

成 2 1 年 1 2 月 1 7 日

京都市障害者就労支援推進会議部会等取組状況について（報告）

部 会 名	精神障害者就労支援システム検討部会
検 討 内 容	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の検討
事 務 局	京都市保健福祉局こころの健康増進センター
構 成 団 体	京都府商工労働環境部総合就業支援室（京都ジョブパーク）、医療法人三幸会就労支援センターヒューマンプラス、京都障害者就業・生活支援センター、財団法人長岡記念財団しょうがい者就業・生活支援センター、京都市保健福祉局保健福祉部障害保健福祉課、京都市保健福祉局こころの健康増進センター
会議開催状況	第 1 回会議 平成 2 1 年 1 1 月 1 3 日（水）15:30～17:30 協議内容 ①精神障害者の就労支援についての論点整理 ②今後部会に参加を依頼したい団体等について
今後の取組計画	短期計画 就労の現状における課題の整理 （特に医療機関との連携における課題の整理） 長期計画 ①関係機関の就労に関する認識の共有について ②支援機関のパワーアップについて ③地域モデルの構築に向けて

平成21年12月17日

京都市障害者就労支援推進会議部会等取組状況について（報告）

部 会 名	「福祉から雇用へ」事業所連絡部会（準備の取組）
検 討 内 容	就労移行支援事業所を中心に移行に移る課題等を検討
事 務 局	京都市保健福祉局障害保健福祉課
構 成 団 体	就労移行支援事業所等
会議開催状況	就労移行支援事業所ネットワーク会議三役との懇談会開催 日時 12月7日（月）16:00～18:00 協議内容 ① 就労移行における課題の抽出について ② 関係機関との連携のあり方について
今後の取組計画	就労移行支援事業所ネットワーク会議と連携を図り，課題検討を行う。

平成21年12月17日

京都市障害者就労支援推進会議部会等取組状況について（報告）

部 会 名	発達障害者支援連携協議会・就労支援連絡部会
検 討 内 容	発達障害者の就労支援のサポート体制の構築
事 務 局	京都市保健福祉局障害保健福祉課
構 成 団 体	京都障害者就業・生活支援センター 京都労働局職業安定部職業対策課 京都障害者職業センター 京都市児童福祉センター発達相談課 京都市発達障害者支援センター 京都市保健福祉局障害保健福祉課
会議開催状況	第1回会議 平成21年11月5日（木）10:00～12:30 協議事項 ①発達障害者就労支援パンフレット作成について
今後の取組計画	各機関から、パンフレットに掲載する、就労を支援したケースを選出し、21年度中を目途にパンフレットを作成する。

平成21年12月17日

京都市障害者就労支援推進会議部会等取組状況について（報告）

部 会 名	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 WORK)
検 討 内 容	総合支援学校高等部生徒の進路先の開拓・開発及び定着に向け、教育・労働・福祉及び家庭の連携をより一層緊密にし、一人一人の障害の状態に応じた幅広い多様な進路を確保するための情報交換及び社会啓発等を推進する。
事 務 局	巣立ちのネット WORK 事務局（京都市立白河総合支援学校）
構 成 団 体	株式会社聖護院八ツ橋総本店，社団法人京都府高齢・障害者雇用支援協会，社団法人京都手をつなぐ育成会，ハローワーク京都七条 京都障害者職業相談室，独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 京都障害者就業・生活支援センター，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産業政策課，京都市保健福祉局保健福祉部障害保健福祉課，京都市児童福祉センター発達相談所発達相談課，京都市立総合支援学校 P T A 連絡協議会，国立大学法人 京都教育大学附属特別支援学校，京都市立総合支援学校，京都市教育委員会指導部総合育成支援課
会議開催状況	第1回事務局会議 平成21年7月8日（水） 協議事項 情報交換，前年度事業の報告等 第2回事務局会議 平成21年9月16日（水） 協議事項 情報交換，雇用フォーラムの開催について等 第16回雇用フォーラムの開催 日時 平成21年11月11日（水） 協議事項 ①勤続5年表彰・感謝状の贈呈式 ②障害のある人の雇用支援について，全体会発表及び先進事例等を取り上げた分科会の実施。
今後の取組計画	年度内に第3回事務局会議を開催し，引続き情報交換を行うと共に，平成22年度事業に向けて協議を行う。

平成21年12月17日

京都市障害者就労支援推進会議部会等取組状況について（報告）

部 会 名	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)
検 討 内 容	企業・関係団体との連携の下、総合支援学校職業学科をはじめとする総合支援学校生徒の企業就職を進めるために、企業とのパートナーシップによる長期企業実習や、職業教育の在り方について検討する。
事 務 局	デュアルシステム推進ネットワーク事務局（京都市立白河総合支援学校）
構 成 団 体	京都経営者協会，オムロン株式会社，株式会社川島織物セルコン，京セラ株式会社，グランドプリンスホテル京都，株式会社島津製作所，株式会社聖護院八ツ橋，株式会社進々堂，宝酒造株式会社，株式会社ティーエスケー，株式会社ニッセンホールディングス 株式会社 u&n，日本新薬株式会社，株式会社堀場製作所，村田機械株式会社，株式会社元廣，株式会社リストランテ ストラータ，株式会社ワコール，独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 京都障害者就業・生活支援センター，ハローワーク京都七条 京都障害者職業相談室，京都府商工労働観光部総合就業支援室，京都市保健福祉局保健福祉部障害保健福祉課，立命館大学，国立大学法人 京都教育大学付属特別支援学校，京都市立総合支援学校，京都市教育委員会指導部総合育成支援課
会議開催状況	第1回デュアルシステム推進ネットワーク会議 日時 平成21年6月17日（水） 協議事項 ①平成20年度職業学科生徒進路状況の報告 ②職業学科生徒の実習状況の集計報告 ③情報交換 他
今後の取組計画	今年度中に第2回デュアルシステム推進ネットワーク会議を開催し，平成21年度職業学科生徒の進路状況の報告等の情報交換を行うと共に，平成22年度事業に向けて協議を行う。

平成21年12月17日

京都市障害者就労支援推進会議部会等取組状況について（報告）

部 会 名	障害者就労支援庁内連絡会議
検 討 内 容	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、関係各課等で相互に連携・調整を図る。
事 務 局	京都市保健福祉局保健福祉部障害保健福祉課
構 成 団 体	保健福祉局保健福祉部障害保健福祉課，行財政局人事部人事課，行財政局人材活性化推進室職員研修センター，行財政局財政部契約課，文化市民局市民生活部人権文化推進課，保健福祉局保健福祉部身体障害者リハビリテーションセンター，保健福祉局保健福祉部こころの健康増進センター，保健福祉局子育て支援部児童福祉センター発達相談課，教育委員会事務局指導部総合育成支援課，京都市立学校長
会議開催状況	第1回 平成21年6月25日 協議事項 ①障害者就労支援庁内会議の設置について ②今後の障害者就労支援の取組について 第2回 平成21年11月4日 協議事項 ①来年度に向けた取組について
今後の取組計画	年度内に第3回庁内会議開催のうえ、22年度事業について具体的方法を検討。

平成21年12月17日

京都市障害者就労支援推進会議部会等取組状況について（報告）

部 会 名	障害者団体等就労支援交流会
検 討 内 容	当事者団体の意見の吸い上げや取組の交流，協力体制の構築を行う。
事 務 局	京都市保健福祉局保健福祉部障害保健福祉課
構 成 団 体	京都市身体障害者団体連合会，京都市肢体障害者協会，京都府視覚障害者協会，京都市聴覚障害者協会，京都市中途失聴・難聴者協会，京都腎臓病患者協議会，京都市身体障害者父母の会連合会，京都手をつなぐ育成会，日本筋ジストロフィー協会京都支部，京都府自閉症協会，心臓病の子どもを守る京都父母の会，京都精神保健福祉推進家族会連合会，京都LD等親の会「たんぼぼ」，京都ADHD親の会クローバー，ONLY ONEの会，京都喉友会，日本オストミー協会京都府支部，京都頸髄損傷者連絡会，京都脳性まひ協会，京都市立総合支援学校 PTA 連絡協議会，ユーザーネットワーク，頭部外傷や病気による後遺症を持つ若者と家族の会京都支部，京都難病団体連絡会議
会議開催状況	第1回 平成21年10月2日 協議事項 ①就労支援に関する現状の取組について ②今後の課題について ③第2回以降の交流会のあり方について
今後の取組計画	継続して交流会を開催し，障害特性を踏まえた就労支援のあり方を検討する。

平成21年12月

障害者職業能力開発プロモート事業の実施状況について（報告）

1 職場実習先の開拓

(1) 目的

障害のある市民の特性や雇用の場における支援について企業等の理解促進を図るとともに、障害のある市民の「働く力」を高め、福祉的就労から一般就労への移行を目指す。

(2) 実績

訪問先	訪問件数	実習受入	実習可能	雇 用
企 業	168	1	8	0
団体・組合	4	0	0	0
神社・仏閣	8	0	0	0
個人商店	23	0	0	0
合 計	203	1	8	0

(3) 企業の人事担当者からの声（抜粋）

- ・経済状況の悪化により、採用自体を控えている。
- ・様々な機関が同じように実習受入れの依頼に来られ、困惑している。
- ・役務系の事業については、外に委託することが多くなってきており、適当な仕事がない。
- ・企業内に支援する従業員を雇う余裕がない。
- ・適した仕事を作り出すことに対する負担が大きい。

2 障害のある方のための就労支援ホームページの開設（平成22年3月完成予定）

(1) 名 称 「京都市障害者就労支援推進会議」

(2) URL <http://www.hatarakimahyo.jp/>

(3) 内 容 ○京都市障害者就労支援推進会議の情報部会情報等・障害のある方に対して就労に向けた制度や支援体制の説明・企業への啓発などを掲載

○現在障害のある方を雇用されている企業へ訪問し、担当者・当事者へ取材し、順次雇用事例としてホームページに掲載する。

(4) その他 定期的に内容を追加・更新予定



デザインイメージ

3 就労支援スキルアップ研修の開催

第1回：「就労移行支援事業所の役割 ～働きたいを支援するために～」

実施日：平成21年9月12日（木）

講師：高井敏子氏

社会福祉法人加古川はぐるま福祉施設長
加古川障害者就業・生活支援センター長兼務

参加者：利用者・家族・支援員・就労機関 計55名



第2回：「働くために必要なスキルを学ぼう ～ ロールプレイングを中心に ～」

実施日：平成21年11月12日（木）

講師：阿部ふみ氏

株式会社アーテック・ジャパン代表取締役

参加者：利用者・家族・支援員・就労機関
計55名



第3回：「障害のある方が実際に働いておられる会社の見学」[予定・詳細未定]

予定月：平成22年1月

- ①特例子会社 ジーエス・ユアサ ビジネスエージェンシー
- ②聖護院八ツ橋総本店
- ③クリーンスペース株式会社

第4回：「就労につなげるための個別支援」について [予定・詳細未定]

予定月：平成22年3月

平成21年12月

京都市役所における障害者職場実習・チャレンジ雇用推進事業について
(中間報告)

1 概要

(1) 平成21年度スケジュール(12月以降は予定)

8月20日	広報発表, 募集開始(9月3日まで)
9月8日~11日	選考面接(知的障害のある方20名, 精神障害のある方10名)
9月24日~10月7日	職場実習第1クール(知的1名, 精神1名)
10月19日~30日	職場実習第2クール(知的1名, 精神1名)
11月16日~27日	職場実習第3クール(知的1名, 精神1名)
12月14日~25日	職場実習第4クール(知的1名, 精神1名)
翌年1月中旬~3月中旬	チャレンジ雇用(臨時的任用職員採用。知的1名, 精神1名)

(2) 業務内容

一般事務補助(封筒の仕分け・ラベル貼り・ハンコ押し, 書類整理・コピー等)

(3) 選考基準

面接により, 就労に対する意欲や将来の思い, 生活等の自立度や社会性などを評価

2 検証・考察

(1) 障害保健福祉課の取組内容

	実施したこと	評価
①事前調整	所属している支援機関に担当職員, ジョブコーチが訪問し, 実習生の状況把握	課: 業務の工夫やコミュニケーションの取り方など検討できた。 実: 担当職員と顔合わせするので, 不安感が軽減された。
②職員研修	実習受入れ前に課内職員に対して実施	課: 課職員全体のナチュラルサポートが可能になった。
③業務の切り出し	・課内職員にアンケート調査実施し, 業務の切り出しを行った。 ・他課からも業務を出してもらおうよう依頼した。 ・ジョブコーチの支援を受け, 手順の工夫などを行った。	課: 単発事務・突発的事務(例: 急ぎの書類コピー)が多く, 経常業務・役務系業務(例: 定期的にある大量処理作業など)が少ない ・業務種別・量に限界があり切り出しが困難 ・1日・1週間のスケジュールが組みにくい ・交換便の仕分けや書類置場の表示を工夫し, 職場環境の改善にもつながった(例: 文字の表示, 色分け)
④実習期間について	2週間	課: 2週間であったので職員がサポートできた。それ以上長くなると業務に支障をきたす。 実: 2週間では, 長期的継続的に就労できるか見通せない。
⑤実習中の支援	・ジョブコーチを配置した。 ・キーパーソンとして職員1名, サブ2名担当した。	課: キーパーソンとなった職員がつきっきりで本来業務ができない。残業時間が増加。課は企業として受入れているが, 支援者になりがち。 実: 職場体験にはなったが, 就労訓

		練にはなっていない。専門的支援が必要では。
⑥ジョブコーチの支援	課が求めた内容 ・職務分析・職務設計 ・職業能力の評価と説明 ・作業するための工夫 ・実習生のスキルアップ	・職務分析・職務設計は職員でないとできないのか。 ・職業能力の評価は誰がするのか ・ナチュラルサポートは大切だが、企業は支援者ではない。 ・障害者を受け入れたことのない企業への啓発を目的とするにはもの足りない

(2) こころの健康増進センター

	実施したこと	評価
①事前調整	本人、所属機関職員、ジョブコーチ、当課担当職員と打ち合わせ。実習時間、実習目標、配慮して欲しいこと、昼食どうするかなどについて。	希望や働く上での課題・目標を事前に知ることができ、円滑に実習当日を迎えられた。
②職員研修	9月に所内職員を対象に実施。障害特性や指示の出し方のポイントなどについて。	
③業務の切り出し	所内職員にアンケート調査を実施し、業務の切り出しを行った。	<ul style="list-style-type: none"> いくつかの研修会の資料の印刷や丁合、発送準備、パソコンでの書式作成、アンケート集計など日替わりの仕事が多かった。なかなか定型の仕事が無いので予定が立てづらい。ペースの速い人の時は次にしてもらう仕事を考えることに追われることもあった。 他課の研修会の資料準備時期を把握することができたのはよかった。
④実習期間について	2週間	<ul style="list-style-type: none"> 実習生にとってペース配分などを考えてもらうには短いか(2週間は気合で乗り切れる期間)。 慣れてきた頃に終わる感じはあるが、実習中は無給なので2週間が限界か。
⑤実習中の支援	<ul style="list-style-type: none"> ジョブコーチを配置。 キーパーソンとして窓口役の職員1名、サブ2名を配置。 休憩を取るよう声かけをした。 仕事を依頼したい職員から直接仕事上のやりとり(質問や報告など)をしてもらった。 できる限り同じ職員として接するよう意識した。 	<ul style="list-style-type: none"> キーパーソンは窓口役。実際に仕事の指示をするのはその仕事を担当している職員。顔つなぎは必ずキーパーソンがするようにした。そうすることで1日の仕事の量が把握することができた。実習生にとっては、複数の職員とのやりとりを通じコミュニケーションの練習となった。 実習生からは、「普段することのない仕事を任されてやりがいがあった」との感想を得た。

<p>⑥ジョブコーチの支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実習開始後2～3日は全同行。実習生の様子、状況に応じて同行時間を減らしてもらった。実習最後の方は終了間際に様子を見に来るぐらいの支援。 ・ 初めての仕事に取り組む時は、なるべくジョブコーチが同行している時にした。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実習生も初めての仕事をする時はジョブコーチと一緒にいる方が安心するようであった。 ・ 仕事の指示を本人と一緒にきいてもらうことで職員にとっても安心感があつた様子。
-------------------	---	--

[障害保健福祉課職員から寄せられた声]

1 メリット・よかった点

- ・ いつもと違う事務職場でやる気を持って取り組んでもらえ、自信につながったと思います。
- ・ 周囲もまた、いつもと違う雰囲気の良い刺激となったのではないのでしょうか。
- ・ 初日と最終日以外も実習生と昼食を一緒に行き、仕事以外の話をするによりコミュニケーションを取れたように感じた。
- ・ キーパーソン及びサブキーパーソン以外の方も積極的に実習生とコミュニケーションを取ってくれたことは非常に助かった。
- ・ 各々の職員が障害のある方とともに働き、受け入れていくという経験ができた。(特に施設ユニットでの受入は、担当内にみんなで受け入れるという姿勢が見えた。)
- ・ ちょっとした支援・工夫でできることもあり、知的障害に対する企業側に必要な配慮のノウハウを学ぶことができた。特に各3クルールのメインキーパーソンとなった3名は、直接の接し方を学ぶことができた。
- ・ 交換便の仕分けや再利用紙の表示などを工夫し(いわゆるユニバーサルデザインの卵)、職場環境の改善にもつながった。

2 デメリット・課題を感じた点

- ・ プロの指導や支援が不足していると感じました。結果、職場体験はできても就労訓練になっていないと感じました。
- ・ 安定的な仕事の供給が無いと、スケジュール管理が大変です。
- ・ 業務指示等の全ての面においてキーパーソンが実習生に付きっきりになり、ジョブコーチの役割がよく分からなかった。・自分の業務と並行してなので、疲れます。
- ・ サブキーパーソンとして、特にやるべきことがなかった。
- ・ 業務切出しを行ったが、最大限に見積もっても通常アルバイト以下の内容までであり、切り出せる業務種別・業務量ともに限界がある。
- ・ 今後、「即戦力」を期待される一般企業就労につないでいくためには、まだ壁がある。いきなり雇用につなごうとするのではなく、まずは雇用を前提としない企業実習やトライアル雇用などにつないでいくことも必要と思われる。
- ・ 課内職員個々人の意識改革という点では、キーパーソンだけにとどまる部分もあり、まだまだ他人事・かかわっている余裕がないという風潮も残っている。

3 こうした方がよい改善案など

- ・ 採用面接時に面接だけでなく職場に見合った何か簡単なテストみたいなものをプラスアルファしても良いのではないのでしょうか。(事務職場なので、せめて簡単な字の読み書きくらいはと思ったのですが、今回の方に事務仕事は向いていないような・・・。そんなの関係ない！工夫次第だ！なのかもしれませんが。)
- ・ キーパーソンの負担が大きいため、サブキーパーソンが実習生を担当する日を設けたりしてキーパーソンの負担を軽減すべきだと感じた。
- ・ 短時間でこなせる業務ばかりだとキーパーソンが頻繁に業務指示を出す必要があるため、半日ぐらい必要な業務を実習生受け入れる前に事前に用意しておけばキーパーソンの

負担を軽減できると感じた。

- ・ 職員は今回の実習が円滑に行うことを目的として支援したので、一般就労に向けて、必要な指摘や注意までは行っていない。本人のためを思えば、厳しい指摘や注意まで行う必要があるかもしれない。
- ・ ジョブコーチの役割が不明確。上記の役割を果たし、もっと時間を割いて接してもらうのが本来の役割ではないか。来年度も同内容で行うならば、ジョブコーチがいなくても、職員だけで対応することも可能ではないか。
- ・ 実習期間は2週間より延長することも検討してはどうか（慣れたころには終わってしまう）。ただし、今のやり方のままでは職員の負担がかかり過ぎるので無理。一方で、実習と実習の間や、アルバイトまでのスケジュール間隔がタイトで、もう少し余裕がほしい。
- ・ PR が全面に出ているような気がしますが、内容は慈善事業的になっている感がややあります。（もちろんPRは大事だと思いますが。このままではそれだけで終わる？）

[こころの健康増進センター職員から寄せられた声]

1 メリット・よかった点

- ・ 普段と違う仕事内容・職場でやる気と責任感を持って取り組んでもらえ、自信につながったと思う。
- ・ 実習生が持っている力を存分に発揮してくれた。実習生の所属している支援機関の職員さんから「事務補助の仕事がこんなにできるとは知らなかった」とのコメントを複数得た。
- ・ 数百部単位の資料の印刷・丁合・発送業務・アンケート集計などを正確にこなしてもらったので非常に助かった（おかげで、研修担当職員はいつもより残業が減りました）。
- ・ 仕事が正確かつ丁寧だったので安心してお任せできた。わからない時はきっちり質問して確認してくれたのでよかった。
- ・ ジョブコーチがほとんど同行してくれたので実習の導入がより円滑だったと思う。

2 デメリット・課題を感じた点

- ・ たくさんの仕事を確実にまじめにこなしてくれているのに、無給の実習というのが申し訳なかった。
- ・ 定型の業務が少ないので仕事を確保するのが大変な時もあったり、実習生としても日替わり、時間替わりで新しい仕事を覚えるので臨機応変さを求められることもあった。

3 こうした方がよい改善点など

- ・ 精神障害者の職場実習としては、もう少し長期のほうがペース配分などを考えてもらう意味では有効かもしれない（そのためには無給であることなども含め検討必要）。

4 その他自由意見

- ・ こころの健康増進センターは、精神科の診療所であり特にデイ・ケア課は「現場」でもあるため職員全員が医療専門職種である。そのため精神障害を持った方とは接し慣れているのでここでの実習よりも他での受入れが進むとよいと思った。
- ・ 病状が安定し、働くためのリハビリが進み、準備が整った方はしっかりと仕事がこなせるということがよくわかった。このことを広く知ってもらい、精神障害者の雇用が進むとよいと思う。
- ・ 精神疾患が異なると、実習の中での助言のポイントに差があることが確認できた。

平成21年12月

平成22年度の新たな障害者就労支援の取組に向けて（意見交換）

平成22年度は、今年度着手した各部会の取組やプロモート事業の取組を継続して、具体的な成果を生み出すことに努めるとともに、京都市障害者就労支援推進会議の協力体制を活かした次のような新たな取組を実施することにより、障害者就労支援の一層の推進を図る。

平成22年度の新規の取組として検討する項目

○ 障害者雇用の状況・意向等に関するアンケート調査の実施

市内企業を対象に、抽出等の方法により、障害者雇用についての企業方針、意向、課題等についてアンケート調査を実施し、雇用促進の方策を検討する素材とする。

実施に当たっては、対象企業の抽出、調査項目の設定から調査実施の各段階まで、企業団体等の協力が不可欠であり、推進会議の関係者で構成する実行委員会形式等による方法での実施を検討する。

○ 障害者雇用の職域拡大に向けた企業の研究・検討の支援

障害雇用を拡大するために、企業等の自主的な努力だけに期待することなく、雇用創出の観点から、新たな職域の開発を推進するため、企業等における自主的な研究・検討の促進を支援する取組を行う（先進的取組事例の収集、各種情報提供等）。

○ 障害者就労支援シンポジウム（仮称）の開催

平成22年度に実施した推進会議の取組を集約して報告する、また関係各機関・団体等の取組を報告して、取組成果を共有するとともに、障害者就労支援の取組を普及するために、平成22年度の第4四半期頃にシンポジウムを開催する。

平成22年度の充実の取組として検討する項目

○ 京都市役所における障害者職場実習・チャレンジ雇用推進事業の拡充

平成21年度については、2箇所の職場で計8名の職場実習を実施している。

平成22年度には、実習職場をさらに4～5箇所増やし、計6～7箇所の職場で実習を行うとともに、発達障害者等の受入れも行う。

また、チャレンジ雇用の受入れ職場の拡大についても検討する。