

## 第4回 京都市障害者就労支援推進会議 次第

1 日時 平成22年12月16日(木) 10:00~12:00

2 場所 本能寺文化会館 5階 醍醐ホール

### 3 次第

#### (1) 開会

#### (2) 報告事項

○ 京都府内の障害者の雇用状況について(平成22年6月1日現在)

資料1

○ 障害者職域開発推進事業について

・ 障害者雇用に関するアンケート結果(速報ベース)について

資料2

資料3

・ 公開セミナー及び研究会の実施状況について

資料4

・ 障害者職域開発推進シンポジウムの開催について

資料5

#### (3) 協議事項

○ ほっとはあと製品の購入拡大について

資料6

#### (4) その他

資料7

資料8

#### (5) 閉会

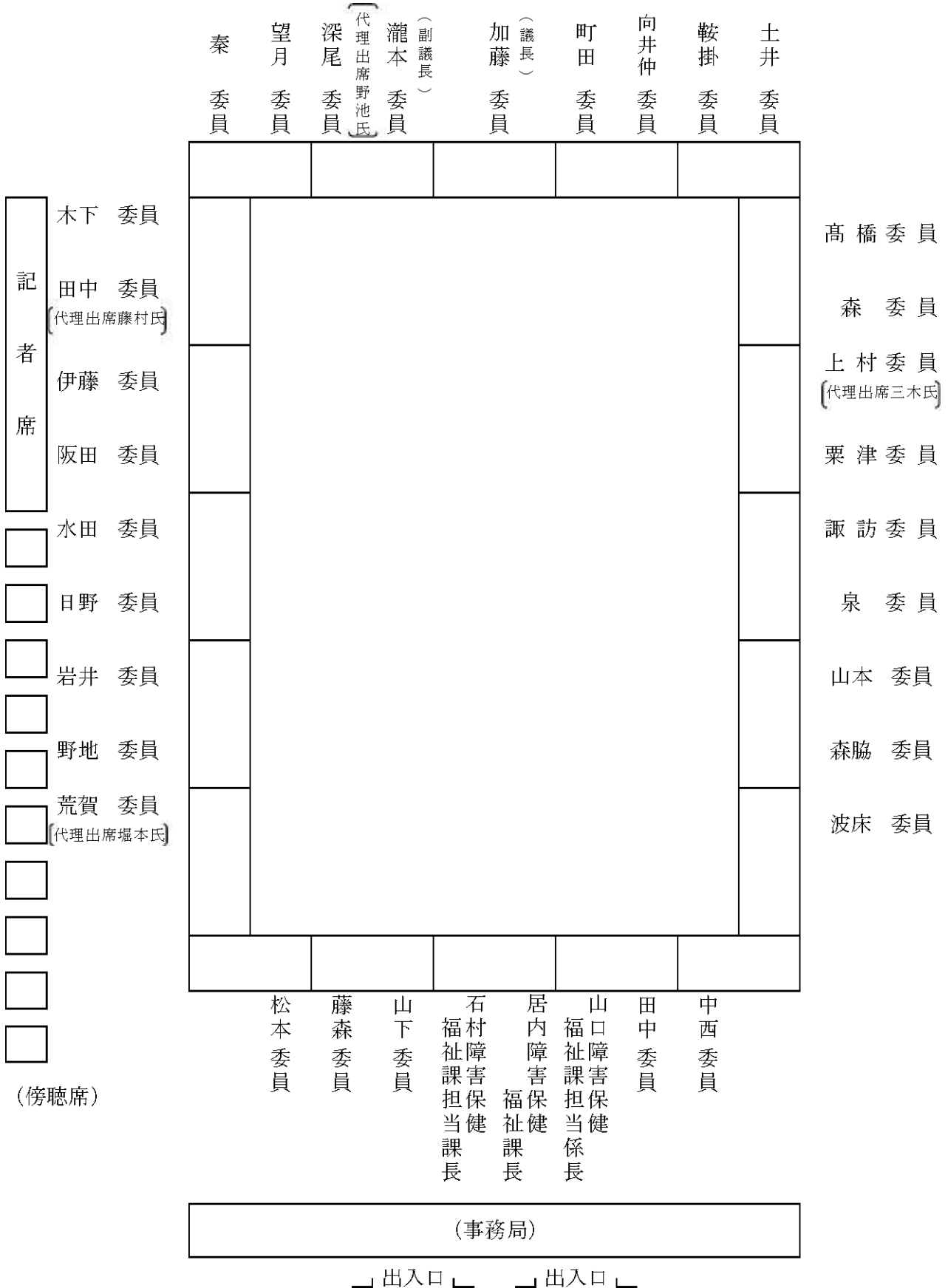
## 京都市障害者就労支援推進会議 構成団体及び学識経験者

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	会 員 部 長	町 田 徳 男
	京都経営者協会	専 務 理 事	向 井 伸 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	副 代 表 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	木 下 登
	ハローワーク京都七条・京都障害者職業相談室	室 長	谷 口 信 行
	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	相談サービス課長	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	水 田 須 夫 男
	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	山 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 大
	京都市身体障害者福祉施設長協議会	副 会 長	田 尻 彰
	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	支 部 長	栗 津 浩 一
	京都ほっとはあとセンター	事 務 局 長	謙 訪 元 久
障害者教育	京都府立京都障害者高等技術専門学校	校 長	泉 真 治
	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
	京都市保健福祉局見守り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 村
	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	荒 賀 正 巳
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	育成推進・能力開発担当課長	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	藤 森 紀 行
	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	NPO法人 障がい者就業・雇用支援センター	理 事 長	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	常 務 理 事	深 尾 昌 峰

（敬称略）

第4回京都市障害者就労支援推進会議座席配置

平成22年12月18日  
於：本能寺文化会館「醍醐」



京 都 労 働 局 発 表  
平 成 2 2 年 1 0 月 2 9 日  
1 6 時 0 0 分 公 表

経 済 記 者 ク ラ ブ 同 時 資 料 配 布  
府 政 記 者 ク ラ ブ 同 時 資 料 配 付

担 当	京 都 労 働 局 職 業 安 定 部 職 業 対 策 課 課 長 木 下 登 課 長 補 佐 田 名 後 茂 TEL : 0 7 5 - 2 7 5 - 5 4 2 4
--------	--

## 平成22年 京都府内の障害者の雇用状況について (平成22年6月1日現在)

～民間企業の実雇用率、過去最高で初めて法定雇用率を上回る！！～

京都労働局では、身体障害者、知的障害者及び精神障害者（以下「障害者」という。）の雇用状況について、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の規定に基づき、障害者を雇用する義務のある事業主及び機関から平成22年6月1日現在における障害者雇用状況の報告を求め、これを集計した。その結果は次のとおりである。

なお、精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）については、平成17年の「障害者の雇用の促進等に関する法律」の一部改正を受け、平成18年4月1日より実雇用率算定の対象となっている。

### 1 民間企業の障害者雇用状況 [詳細は別表1～4参照]

#### 【概要】

- ・民間企業の実雇用率は、1.82%（前年同1.77%）で過去最高。また、初めて法定雇用率1.8%を上回る
- ・法定雇用率達成企業の割合は49.5%（前年同47.5%）で現在の法定雇用率1.8%が設定された平成10年7月以降最高
- ・雇用されている障害者数は6,506人（前年同6,344人）
- ・企業規模別の雇用率では56～99人及び1,000人以上規模の雇用率が1.91%（前年同1.86%及び前年同1.89%）で最も高く、500～999人規模が1.69%（前年同1.63%）で最も低い

#### (1) 企業規模別の実雇用率について

民間企業（常用労働者数56人以上の企業）の実雇用率は1.82%で前年（1.77%）を0.05ポイント上回り、これまでで最も高い雇用率となった。企業規模別では、従業員56～99人規模で1.91%（前年同1.86%）、同100～299人規模で1.70%（前年同1.60%）、同300～499人規模で1.80%（前年同1.76%）、

同500～999人規模で1.69%（前年同1.63%）、1000人以上規模で1.91%（前年同1.89%）と、全ての企業規模において、実雇用率が前年を上回った。

#### (2) 産業別の実雇用率について

産業別の実雇用率では農林漁業1.35%（前年同0.67%）、建設業1.96%（前年同1.85%）、製造業1.79%（前年同1.75%）、電気・ガス・熱供給業・水道業2.82%（前年同2.78%）、運輸業・郵便業2.22%（前年同2.21%）卸売業・小売業1.17%（前年同1.14%）、金融業・保険業1.73%（前年同1.61%）、不動産業・物品賃貸業1.92%（前年同1.87%）、生活関連サービス業・娯楽業1.87%（前年同1.84%）、教育・学習支援業1.71%（前年同1.60%）、医療・福祉2.42%（前年同2.35%）複合サービス業1.95%（前年同1.49%）、サービス業2.51%（前年同2.35%）と、13業種において前年を上回ったが、上記以外の業種では下回った。

#### (3) 雇用されている障害者数について

民間企業（常用労働者数56人以上の企業）に雇用されている障害者数は6,506人（前年同6,344人）と前年より162人増加した。雇用されている障害者のうち、身体障害者は5,151人（前年同5,106人）、知的障害者は1,214人（前年同1,128人）精神障害者は141人（前年同110人）であった。

#### (4) 法定雇用率達成企業割合について

法定雇用率1.8%が適用される一般の民間企業（常用労働者数56人以上の企業）は1,358社（前年同1,376社）と前年より18社減少し、法定雇用率に基づく法定雇用数を達成している企業は1,358社中672社（前年同653社）と前年より19社増加した。法定雇用数達成企業の割合は49.5%（前年同47.5%）と前年を2.0ポイント上回った。

## 2 地方公共団体（京都府及び府内各市町村等の機関）における障害者の在職状況

[詳細は別表5～7参照]

### 【概要】

- ・京都府の機関（法定雇用率2.1%）の実雇用率は2.80%（前年同2.85%）
  - ・京都府教育委員会（法定雇用率2.0%）の実雇用率は2.16%（前年同2.20%）
  - ・市町村の機関（法定雇用率2.1%）の実雇用率は2.30%（前年同2.39%）
- ※ただし、市町村の機関のうち京都市教育委員会については政令指定都市の教育委員会であるため法定雇用率2.0%が適用される

(1) 京都府の機関（京都府教育委員会を除く）について

京都府の機関（法定雇用率2.1%）に在職している障害者の総数は137人であり、実雇用率は2.80%（前年同2.85%）となっている。

各機関の実雇用率については京都府知事部局が2.70%（前年同2.87%）、京都府文化環境部が2.94%（前年同2.70%）、京都府警察本部が3.50%（前年同2.76%）となっている。

(2) 京都府教育委員会について

京都府教育委員会（法定雇用率2.0%）に在職している障害者の数は167人であり、実雇用率は2.16%（前年同2.20%）となっている。

(3) 市町村の機関について

市町村の機関に在職している障害者の総数は592人であり、実雇用率は2.30%（前年同2.39%）となっている。

3 障害者の雇入れに対する指導について

法定雇用率に基づいた障害者の雇入れ数に不足が生じている民間企業、また民間に率先垂範して法定雇用率を達成する立場にある市町村に対し、公共職業安定所を中心に雇入れ指導を実施。障害の態様に応じた職域の開拓、求職者の情報の提供、就職面接会の実施、障害者雇入れ計画の作成等により障害者雇用の促進に向けた取組を実施している。（雇用率達成指導の流れについては別添参照）。

在職障害者数について

※重度身体障害者及び重度知的障害者（1週間の所定労働時間が30時間以上の者）については、1人の在職者を持って2人に相当するものとしてカウントされる。

※重度身体障害者及び重度知的障害者である短時間職員（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者）については、1人の在職者をもって1人としてカウントされる。

※精神障害者である短時間職員（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者）については、1人の在職者を持って0.5人とカウントされる。

（同及び都道府県の機関の障害者の在職状況については、厚生労働省より発表されることとなっているが、厚生労働省からの発表に併せて各都道府県労働局においても都道府県の機関の在職状況について発表している。また、特殊法人の障害者雇用状況は別表7のとおりである。）

(別表1) 民間企業における障害者の雇用状況

	全 国			京 都 府		
	企業数	実雇用率 (%)	法定雇用率 達成企業の 割合 (%)	企業数	実雇用率 (%)	法定雇用率 達成企業の 割合 (%)
平成22年	71,830	1.68	47.0	1,358	1.82	49.5
平成21年	72,328	1.63	45.5	1,376	1.77	47.5
平成20年	73,042	1.59	44.9	1,389	1.76	48.0
平成19年	71,224	1.55	43.8	1,397	1.71	45.7
平成18年	67,168	1.52	43.4	1,351	1.64	44.5
平成17年	65,449	1.49	42.1	1,316	1.63	44.6
平成16年	63,993	1.46	41.7	1,280	1.63	45.3

(別表2) 民間企業における企業規模別実雇用率

(従業員数)	全 国			京 都 府		
	平成20年 (%)	平成21年 (%)	平成22年 (%)	平成20年 (%)	平成21年 (%)	平成22年 (%)
56~99人	1.42	1.40	1.42	1.86	1.86	1.91
100~299人	1.33	1.35	1.42	1.63	1.60	1.70
300~499人	1.54	1.59	1.61	1.67	1.76	1.80
500~999人	1.59	1.64	1.70	1.60	1.63	1.69
1,000人以上	1.78	1.83	1.90	1.88	1.89	1.91
全 体	1.59	1.63	1.68	1.76	1.77	1.82

(別表3) 民間企業における産業別実雇用率

	全 国		京 都 府	
	平成21年 (%)	平成22年 (%)	平成21年 (%)	平成22年 (%)
農林漁業	1.70	1.73	0.67	1.35
鉱業・採石業・砂利採取業	1.49	1.62	-	-
建設業	1.51	1.56	1.85	1.96
製造業	1.76	1.78	1.75	1.79
電気・ガス・熱供給・水道業	1.92	1.94	2.78	2.82
情報通信業	1.29	1.35	1.28	1.19
運輸業・郵便業	1.81	1.88	2.21	2.22
卸売業・小売業	1.41	1.48	1.14	1.17
金融業・保険業	1.66	1.73	1.61	1.73
不動産業・物品賃貸業	1.24	1.37	1.87	1.92
学術研究・専門・技術サービス業	1.25	1.39	0.85	0.81
宿泊業・飲食サービス業	1.55	1.58	1.18	1.14
生活関連サービス業・娯楽業	1.79	1.90	1.84	1.87
教育・学習支援業	1.38	1.40	1.60	1.71
医療・福祉	1.95	2.02	2.35	2.42
複合サービス業	1.69	1.82	1.49	1.95
サービス業	1.54	1.63	2.35	2.51
全体	1.63	1.68	1.77	1.82



(別表4)

## 民間企業における産業別・規模別障害者雇用状況（詳細表）

	企業数	うち法定雇用率達成企業数	法定雇用率達成企業の割合(%)	算定基礎労働者数	身体障害者数			知的障害者数				精神障害者数			合計	実雇用率(%)			
					(1)重症障害者	2)重症障害者以外の障害者	3)短時間労働者	合計(3)×(2)÷(25+3)	4)重症障害者	5)重症障害者以外の障害者	6)短時間労働者	合計(6)×(2+6)÷(7)	7)重症障害者	8)短時間労働者		9)⑧×0.5	⑩×⑪	前年	
産業別	農林漁業	3	2	66.7%	297	1	2	0	4	0	0	0	0	0	0	0.0	4.0	1.35%	0.67%
	建築、採石業・砂利採取業	0	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	-	-	
	建設業	18	12	66.7%	1,579	8	13	1	30	0	1	0	1	0	0	0.0	31.0	1.96%	1.85%
	製造業	432	226	52.3%	144,091	649	844	19	2,161	60	241	3	364	49	2	50.0	2,575.0	1.79%	1.75%
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	1	100.0%	142	1	2	0	4	0	0	0	0	0	0	0.0	4.0	2.82%	2.78%
	情報通信業	39	13	33.3%	9,549	27	48	0	102	3	3	0	9	3	0	3.0	114.0	1.19%	1.28%
	運輸業・郵便業	81	54	66.7%	42,098	168	376	11	723	24	138	3	189	18	7	21.5	933.5	2.22%	2.21%
	卸売業・小売業	255	92	36.1%	44,381	100	197	9	406	9	76	10	104	8	3	9.5	519.5	1.17%	1.14%
	金融業・保険業	17	9	52.9%	12,551	59	95	0	213	0	0	0	0	4	0	4.0	217.0	1.73%	1.61%
	不動産業・物品賃貸業	25	6	24.0%	9,619	19	36	1	75	14	77	0	105	3	3	4.5	184.5	1.92%	1.87%
	学術研究・専門・技術サービス業	28	6	21.4%	4,438	7	21	0	35	0	1	0	1	0	0	0.0	36.0	0.81%	0.85%
	宿泊業・飲食サービス業	52	19	36.5%	11,158	24	47	2	97	7	11	0	25	5	1	5.5	127.5	1.14%	1.18%
	生活関連サービス業・娯楽業	41	16	39.0%	7,397	16	37	2	71	9	48	0	66	1	1	1.5	138.5	1.87%	1.84%
	教育・学習支援業	49	25	51.0%	11,909	53	93	1	200	0	0	0	0	4	0	4.0	204.0	1.71%	1.60%
	医療・福祉	199	126	63.3%	37,333	216	247	24	703	30	102	16	178	17	12	23.0	904.0	2.42%	2.35%
	総合サービス業	10	6	60.0%	3,225	15	18	1	49	1	8	2	12	1	2	2.0	63.0	1.95%	1.49%
サービス業	108	59	54.6%	17,926	74	123	7	278	46	65	3	160	10	5	12.5	450.5	2.51%	2.35%	
合計	1,358	672	49.5%	357,693	1,437	2,199	78	5,151	203	771	37	1,214	123	36	141.0	6,506.0	1.82%	1.77%	
規模別	56から99人	522	245	46.9%	38,373	107	217	9	440	60	141	11	272	16	12	22.0	734.0	1.91%	1.86%
	100～299人	603	301	49.9%	92,421	303	570	26	1,202	58	207	12	335	27	7	30.5	1,567.5	1.70%	1.60%
	300～499人	108	60	55.6%	35,616	135	225	15	510	20	71	7	118	11	5	13.5	641.5	1.80%	1.76%
	500～999人	73	33	45.2%	42,314	161	267	10	599	20	53	6	99	17	3	18.5	716.5	1.69%	1.63%
	1,000人以上	52	33	63.5%	148,969	731	920	18	2,400	45	299	1	390	52	9	56.5	2,846.5	1.91%	1.89%
合計	1,358	672	49.5%	357,693	1,437	2,199	78	5,151	203	771	37	1,214	123	36	141.0	6,506.0	1.82%	1.77%	

(注) 1. 算定基礎労働者数とは労働者総数から除外率相当数を除いた雇用率算定の基礎となる労働者数である。

2. 重度身体障害者及び重度知的障害者（1週間の所定労働時間が30時間以上の者）については、1人の雇用を2人に相当するものとしてカウントする。また、重度身体障害者及び重度知的障害者である短時間職員（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者）については、1人の雇用を1人としてカウントする。

3. 精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）である短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者）については、1人の雇用を0.5人とカウントする。

4. 平成21年から産業分類が変更になっている。

(別表5)

京都府の各機関における障害者の在職状況

(平成22年6月1日現在)

◇京都府（知事部局）

機関名	①法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	②障害者の数	③実雇用率	④不足数
京都府（知事部局）	4254	1150	270	00

◇京都府（知事部局）以外の機関

機関名	①法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	②障害者の数	③実雇用率	④不足数
京都府文化環境部	68	20	294	00
京都府警察本部	572	200	350	00
京都府教育委員会	7715	1670	216	00

(別表6)

## 市町村の機関における障害者の在職状況

(平成22年6月1日現在)

機関名	①法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	②障害者の数	③実雇用率	④不足数
京都市	8500	2050	241	00
宇治市※①	908	240	264	00
福知山市	553	120	217	00
舞鶴市	593	120	202	00
京丹後市	372	80	215	00
亀岡市	516	100	194	00
八幡市	474	170	359	00
木津川市※②	414	130	314	00
長岡京市	433	90	208	00
南丹市	324	80	247	00
城陽市	306	60	196	00
京田辺市	332	70	211	00
向日市	249	50	201	00
与謝野町	229	50	218	00
綾部市	265	80	302	00
久御山町	297	80	269	00
京丹波町	198	20	101	20
宮津市	178	30	169	00
精華町	196	30	153	10
大山崎町	108	20	185	00
宇治田原町	104	20	192	00
井手町	86	40	465	00
和束町	80	10	125	00
伊根町	71	20	282	00
笠置町	60	30	500	00
京都市教育委員会	6016	1130	188	70
八幡市教育委員会	133	20	150	00
京丹後市教育委員会	86	10	116	00
京田辺市教育委員会	64	10	156	00
長岡京市教育委員会	120	60	500	00
亀岡市教育委員会	70	10	143	00
福知山市教育委員会	64	30	469	00
与謝野町教育委員会	78	10	128	00
南丹市教育委員会	50	20	400	00
舞鶴市教育委員会	53	20	377	00
綾部市教育委員会	51	10	196	00
城陽市教育委員会	51	00	000	10
京都市交通局	831	270	325	00
京都市上下水道局	1424	390	274	00
市立福知山市民病院	213	40	188	00
国民健康保険南丹病院組合	202	40	198	00
国民健康保険山城病院組合	143	00	000	30
京丹後市弥栄病院	69	20	290	00
城南衛生管理組合	115	20	174	00
福知山市ガス水道事業	54	20	370	00

※特例認定機関 ①宇治市は、宇治市教育委員会及び宇治市水道事業管理者と特例認定を受けている。

②木津川市は、木津川市教育委員会と特例認定を受けている。

特例認定とは、地方公共団体の機関（A）及び当該A機関と人的関係が緊密である等の機関（B）の申請に基づき、京都労働局長の認定を受けた場合に、当該B機関に勤務する職員を当該A機関に勤務する職員とみなすものである。

(別表7)

特殊法人における障害者の雇用状況  
(平成22年6月1日現在)

機関名	①法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	②障害者の数	③実雇用率	④不足数
京都市住宅供給公社	108	20	185	0.0
京都府公立大学法人	1040	240	231	0.0

[ 別表5～7に係る注釈 ]

[注1] 都道府県・市町村等の機関については、法定雇用率2.1%が適用される。ただし、京都府教育委員会、京都市教育委員会については、法定雇用率2.0%が適用される。

なお、法定雇用率2.0%が適用される機関とは、都道府県の教育委員会及び政令指定都市等一定の教育委員会である。

[注2] 特殊法人については、法定雇用率2.1%が適用される。

[注3] 法定雇用率2.1%が適用される都道府県・市町村等の機関については、雇用率算定の対象となる基礎数（職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数を除いた職員数）が48人以上の場合に、法律に基づく1名以上の障害者の雇用義務が生じる。

[注4] 法定雇用率2.0%が適用される都道府県・市町村等の機関については、雇用率算定の対象となる基礎数（職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数を除いた職員数）が50人以上の場合に、法律に基づく1名以上の障害者の雇用義務が生じる。

[注5] 実雇用率とは、雇用率算定の対象となる基礎数（職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数を除いた職員数）に占める雇用障害者数の割合である。

[注6] 不足数とは、雇用率算定の対象となる基礎数（職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数を除いた職員数）に法定雇用率を乗じた数（1未満の端数切り捨て）から雇用障害者数を引いた数である。したがって、実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数が0人になることがあり、不足数が0人になることをもって法定雇用率に基づく法定雇用数の達成となる。

(例) A市 雇用率算定の対象となる基礎数180人 在職障害者数3人

【雇用率の計算】→  $3 \div 180 = 0.01666$  雇用率1.67%

【法定雇用数の計算】

$180 \times \text{法定雇用率} 2.1\% = 3.78$

■この場合、障害者を3人雇用しなければならない。（小数点以下は切り捨て）

→A市は法定雇用数3人に対し在職障害者数3人であるので、不足数は0人となり法定雇用数を達成している。

## ～京都府内の企業における障害者雇用に関するアンケート～

残暑の候ますます御清祥のこととお喜び申し上げます。

平素は、障害者就労支援にご理解ご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、京都府及び京都市では、障害者雇用のより一層の促進を図ることを目的として、経済団体の協力も得て府内の企業を対象に、障害者雇用に関する実情や考え方等に関するアンケート調査を実施することとなりました。

つきましては、ご多用の折、大変恐縮ではございますが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

なお、調査で得られた情報は秘密を厳守し、目的外で使用することはありません。また、企業名が公表されることもありませんので、ありのままをお答えいただきますようお願い致します。

### 記

- 1 調査目的 京都における今後の障害者に対する就労支援施策及び企業に対する障害者雇用施策を展開するための基礎データとするため、障害者雇用に関する現状や意向、要望事項等を調査するもの。
- 2 調査対象 京都府内の従業員 10 名以上の事業所
- 3 実施主体 京都府、京都市
- 4 協力団体 京都府商工会議所連合会  
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
- 5 調査方法 郵送によるアンケート票の発送
- 6 回答期限 同封の返信用封筒にて 9月10日(金)までにご投函ください。
- 7 その他 尚、上記の協力団体で、すでにご回答の方は返信不要です。

#### 【調査に関するお問い合わせ先】

〒601-8047 京都市南区東九条下殿田町 70 京都テルサ西館 3 階  
京都府障害者就労ステップアップセンター（担当：竹森）

電話 (075)682-8944 FAX (075)682-8945

E-mail: y-takemori@kyoto-jobpark.jp



## I. はじめに、貴社の概要についてお尋ねします。

【問1】貴社の業種について、該当する番号を1つお選びください。

- |              |                  |           |
|--------------|------------------|-----------|
| 1. 農林漁業      | 2. 鉱業            | 3. 建設業    |
| 4. 製造業       | 5. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 6. 情報通信業  |
| 7. 運輸業       | 8. 卸売・小売業        | 9. 金融・保険業 |
| 10. 不動産業     | 11. 飲食店、宿泊業      | 12. 医療、福祉 |
| 13. 教育、学習支援業 | 14. 複合サービス事業     |           |
| 15. その他[     |                  | ]         |

【問2】貴社の常用労働者数について、該当する番号を1つお選びください。

- |             |             |             |            |
|-------------|-------------|-------------|------------|
| 1. 10人未満    | 2. 10～29人   | 3. 30～55人   | 4. 56～100人 |
| 5. 101～200人 | 6. 201～300人 | 7. 301～500人 | 8. 501人以上  |

【問3】貴社の常用労働者数(問2の数)の3年前と比べた増減について、該当する番号を1つお選びください。

- |              |               |
|--------------|---------------|
| 1. 大いに増えている  | (20%以上の増)     |
| 2. やや増えている   | (5%以上20%未満の増) |
| 3. ほとんど変わらない | (±5%未満の増減)    |
| 4. やや減っている   | (5%以上20%未満の減) |
| 5. 大いに減っている  | (20%以上の減)     |
| 6. その他[      | ]             |

## II. 貴社の障害者雇用の状況等についてお尋ねします。

【問4】貴社の障害者雇用の実績について、該当する番号を1つお選びください。

- |                             |               |
|-----------------------------|---------------|
| 1. 現在雇用している                 | → 問5の(1)～(2)へ |
| 2. 過去に雇用していたことがあるが、現在はしていない | → 問5の(2)～(3)へ |
| 3. これまで雇用したことはない            | → 問6へ         |
| 4. わからない                    |               |

【問5】貴社の障害者雇用の状況について、お答えください。

(1) [問4で「1. 現在雇用している」を選択された方]

貴社の現在の障害者雇用数(障害種別:実数)について下表にご記入ください。

障害種別	人数(a)	aのうち採用後に 障害者になった人数	aのうち短時間労働者	
			週20時間未満	週20時間以上30時間未満
身体障害	名	名	名	名
知的障害	名		名	名
精神障害	名	(別紙回答書にご記入願います。)	名	名
その他の障害*	名	名	名	名
計	名	名	名	名

(注)障害が重複している方の場合は、主たる障害種別でご記入ください。

\* 発達障害者、高次脳機能障害等



(2)〔問 4 で「1. 現在雇用している」を選択された方〕ならびに  
〔問 4 で「2. 過去に雇用したことがあるが、現在はしていない」を選択された方〕

① 貴社が障害者を雇用された主な理由として該当する番号(3つまで)をお選びください。

1. 企業としての社会的義務・責任があるから
2. 企業として同業他社をリードすることになるから
3. 障害者も十分な能力を持っているから
4. 企業イメージの向上のため
5. 人材不足を解消したいから
6. 法定雇用率を達成するため
7. 特別支援学校、福祉施設等からの働きかけがあったから
8. 親族、知人等からの働きかけがあったから
9. 京都ジョブパーク「はあとふるジョブカフェ」からの働きかけがあったから
10. ハローワーク、労働局からの行政指導による
11. その他[ ]

※ 京都ジョブパーク「はあとふるジョブカフェ」とは

はあとふるジョブカフェでは、障害のある方を対象に、相談や企業体験、定着支援など、関係機関と連携して総合的な就職支援を行い、企業様向けには、採用活動・定着支援などを行っております。

② 貴社が雇用された障害者の主な就業業務について、該当する番号(2つまで)をお選びください。

1. 一般事務職
2. 製造・技能職
3. データ入力
4. PCオペレーター
5. 営業職
6. 販売職
7. 清掃作業
8. 軽作業・単純作業
9. ITエンジニア(SE,プログラマなど)
10. その他[ ]

③ 障害者を雇用して支障があったことについて、該当する番号(3つまで)をお選びください。

1. 担当業務の選定
2. 他の社員との意思疎通
3. 施設・設備の改善
4. 要求する仕事に対応してもらえない
5. 体調等から、継続勤務が困難
6. サポート、付添者など社内の人的支援体制の負担が増えた
7. 障害者としての甘え
8. 事故や危険を伴うため、常時注意が必要である
9. 特に無し
10. その他[ ]

④ 障害者雇用に役立った制度・取り組みとして該当する番号(3つまで)をお選びください。

1. 施設や設備、機器整備面での助成制度
2. 職場内支援者の配置等、ソフト面での助成制度
3. 賃金に関する助成制度(トライアル雇用、特定求職者雇用開発助成金)
4. ジョブコーチ(職場適応援助者)による支援・助言
5. ハローワークによる求職者の紹介や関連制度などの説明
6. 京都ジョブパーク「はあとふるジョブカフェ」による支援施策
7. 地域の学校や社会福祉法人等による障害者の生活支援
8. 特別支援学校や福祉施設等からの職場実習の受け入れなどの体験
9. 障害者雇用に関するセミナーや研修会、研究会などへの参加
10. 各種制度の利用や特別な取り組みなどは行っていない
11. その他[ ]

(3) 【問 4 で「2. 過去に雇用したことがあるが、現在はしていない」を選択された方】

① 障害者の方が退職された主な理由として、該当する番号(2つまで)をお選びください。

- |                 |              |
|-----------------|--------------|
| 1. 会社都合(部門の廃止等) | 2. 契約期間満了    |
| 3. 定年           | 4. 体調不良      |
| 5. 障害の重度化       | 6. 体力不足      |
| 7. 職務又は職場への不満   | 8. 介助者・援助の体制 |
| 9. 職場の人間関係      | 10. その他[ ]   |

② その後障害者を雇用されていない主な理由として、該当する番号(2つまで)をお選びください。

- |                               |
|-------------------------------|
| 1. 従業員の増員自体が困難な状況だから          |
| 2. 障害者を受け入れる職場の物理的環境が整備されていない |
| 3. 障害者に対する社内の人的な支援体制が整備されていない |
| 4. 障害者に適した職場又は業務がない           |
| 5. 求人条件に合う障害者がいない             |
| 6. 将来的な雇用管理(処遇等)の不安を感じるから     |
| 7. 以前にトラブルが生じたことから消極的になった     |
| 8. その他[ ]                     |

【問 6】【問 4 で「3. これまで雇用したことはない」、「4. わからない」を選択された方】  
障害者を雇用したことがない(又は、少なくとも現時点で雇用していない)主な理由として、該当する番号(2つまで)をお選びください。

- |                               |
|-------------------------------|
| 1. 従業員の増員自体が困難な状況だから          |
| 2. 障害者を受け入れる職場の物理的環境が整備されていない |
| 3. 障害者に対する社内の人的な支援体制が整備されていない |
| 4. 障害者に適した職場又は業務がない           |
| 5. 求人条件に合う障害者がいない             |
| 6. 将来的な雇用管理(処遇等)の不安を感じるから     |
| 7. 障害者雇用のノウハウがないから            |
| 8. その他[ ]                     |

【問 7】障害者について知りたい、聞きたいこととして、該当する番号(2つまで)をお選びください。

- |                                |
|--------------------------------|
| 1. 障害の種類や症状、行動の特徴などについて        |
| 2. 就業能力、就業可能職種などについて           |
| 3. 接し方やコミュニケーションの取り方などについて     |
| 4. 職場でのハード、ソフト両面における配慮方法などについて |
| 5. 特に無し                        |
| 6. その他[ ]                      |

### Ⅲ. 障害者の就労体験、訓練としての職場実習についての考え方を お尋ねします。

【問 8】貴社における障害者の職場実習受け入れ実績について、該当する番号を  
1つお選びください。

- |                         |
|-------------------------|
| 1. 現在、職場実習の受け入れ中である     |
| 2. これまでに職場実習を受け入れたことがある |
| 3. これまでに職場実習を受け入れたことはない |
| 4. 機会があれば将来的には受け入れてもよい  |
| 5. わからない                |

【問9】貴社における障害者の職場実習受け入れの可否について、該当する番号を1つお選びください。

1. 職場実習の受け入れは可能
2. 期間や職種、障害の種類と程度など内容や条件によっては受け入れ可能
3. 職場実習の受け入れは難しい
4. わからない

#### IV. 今後の障害者雇用についての考え方をお尋ねします。

【問10】貴社の今後の障害者雇用のご意向について、該当する番号を1つお選びください。

1. 積極的に雇用したいと考えている
  2. 条件に見合う障害者がいれば雇用したいと考えている
  3. 障害者を雇用する考えは今のところない
  4. 雇用する考えは今のところないが、  
職場実習であれば受け入れてもよい
  5. わからない
- 【問11】へ
- 【問12】へ

【問11】〔問10で「1. 積極的に雇用したいと考えている」を選択された方〕ならびに  
〔2. 条件に見合う障害者がいれば雇用したいと考えている」を選択された方〕

そのようにお考えになれる主な理由・動機として、該当する番号(3つまで)をお選びください。

1. 企業としての社会的責任を果たすことができる
2. 企業として同業他社をリードすることになる
3. 企業イメージの向上を図るため
4. 障害者にも適した職場(仕事)がある
5. 障害者を雇用する環境が整った
6. 障害者も十分な能力を持っている
7. 人材不足を解消するため
8. 法定雇用率を達成するため
9. 京都ジョブパーク「はあとふるジョブカフェ」からの働きかけがあった
10. 特別支援学校、福祉施設等からの働きかけがあった
11. 親族、知人等からの働きかけがあった
12. ハローワーク、労働局からの行政指導による
13. その他[ ]

【問12】〔問10で「3. 障害者を雇用する考えは今のところない」を選択された方〕ならびに  
〔4. 雇用する考えは今のところないが、職場実習であれば受け入れてもよい」「5. わからない」  
を選択された方〕

そのようにお考えになれる主な理由として該当する番号(3つまで)をお選びください。

1. 従業員の増員自体が困難なため
2. 受け入れる職場の物理的環境が整備されていないため
3. 受け入れに伴う社内の人的負担が大きいため
4. 障害者に適した職場又は業務がないため
5. 法定雇用率を既に満たしているため
6. 求人条件にあう障害者がいないため
7. 障害の特性等がわからず、受け入れに対する不安が大きいため
8. 個々の障害者の能力・適性の見極めができないため
9. 求人・募集方法がわからないため
10. その他[ ]

## V. 障害者雇用の拡大に向けた企業・行政の取り組みについてお尋ねします。

【問 13】今後、障害者雇用を拡大するために、雇用者側(貴社に限らず、全体として)にとって必要だと思われる事項について、該当する番号(3つまで)をお選びください。

1. 職場の環境整備に対する投資
2. 社内の支援体制、マニュアル等の整備
3. 経営者(トップ)の理解
4. 従業員に対する啓発
5. 取引先や顧客の理解
6. 景気の改善、業績の安定
7. 職場実習の受け入れ等を通じた事前準備
8. 障害者雇用に関するコンサルティングの受け入れ
9. 障害者に対する知識、理解
10. 個々の障害者の能力・適性に関する情報
11. 障害者雇用に関する助成金や公的サービスに関する情報
12. 障害者の雇用事例に関する情報
13. 特に必要なことはない
14. その他[ ]

【問 14】障害者雇用の拡大のために行政・関係機関等に期待される取り組みや支援について、該当する番号(3つまで)をお選びください。

1. 施設や設備、機器整備面での助成制度の充実
2. 職場内支援者の配置等、ソフト面の助成制度の充実
3. 賃金に関する助成制度の充実
4. 障害者の職務能力の適正な評価と把握
5. 障害者の就業環境整備に関する企業向けコンサルティング機能の充実
6. 障害者への職業指導、ジョブコーチ(職場適応援助者)支援の充実
7. 特別支援学校、福祉施設等での教育や職業訓練内容の充実
8. 京都ジョブパーク「はあとふるジョブカフェ」による支援の充実
9. 障害者雇用に関する事業者向け相談窓口や支援の拡充
10. 生活面を含めた、障害者への相談支援の充実
11. 雇用管理マニュアルの作成、配布や研修会開催など、雇用ノウハウの提供
12. 特に期待することはない
13. その他[ ]

【問 15】「特例子会社」(障害者雇用促進法上の会社)について、お答えください。

(1)「特例子会社」制度の内容を知っていますか。

1. 知っている
2. 知らなかった

(2)制度の導入等に関する意向について該当する番号を2つまでお選びください。

1. この制度をもっと知りたい
2. この制度の利用は考えていない
3. 考えているものの時期が早い
4. この制度を導入してみたい
5. 説明・申請方法を知りたい
6. その他[ ]

### ※ 特例子会社とは

障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保(法定雇用率=1.8%)は個々の事業主・企業ごとに義務づけられている。一方、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしている。また特例子会社を持つ親会社については関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としている。

【問 16】京都ジョブパーク「はあとふるジョブカフェ」においては、次のような企業向けの支援も実施していますが、今後、参加又は利用されたいものについて、該当する番号(3つまで)をお選びください。

1. 合同面接会の開催
2. 企業セミナーの開催
3. 企業開拓員の個別訪問による雇用管理に関する助言、情報提供
4. ジョブコーチ、ジョブサポーターの企業への派遣
5. ホームページや啓発誌による情報提供
6. その他[ ]

【問 17】〔問 2で4～8(常用労働者数が56人以上)を選択された方〕  
貴社の障害者雇用率について、該当する番号を1つお選びください。

1. 法定雇用率を満たしている
2. 法定雇用率は満たしていない
3. わからない

**※ 法定雇用率とは**

「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、民間企業、国、地方公共団体は、それぞれ一定割合に相当する数以上の身体障害者、知的障害者(精神障害者は、雇用義務の対象ではないが、精神障害者保健福祉手帳所持者を雇用している場合は雇用率に算定することができる。)を雇用しなければならないこととされています。その一定割合のことを法定雇用率といい、常用雇用労働者56人以上の民間企業の法定雇用率は1.8%とされています。

## VI. その他

障害者雇用に関する貴社での成功事例・失敗事例、課題などがございましたら、差し支えない範囲でご記入ください。(回答は別紙回答書にご記入ください。)

～ アンケートは以上で終了です。ご協力ありがとうございました ～



【問12】\*【問10】で3. または4. と記入された方のみお答えください。

--	--	--

その他[ ]

V. 【問13】

--	--	--

その他[ ]

【問14】

--	--	--

その他[ ]

【問15】

(1) 

--

      (2) 

--	--

その他[ ]

【問16】

--	--	--

その他[ ]

【問17】

--

VI. その他


お答えいただきました内容についてのお問い合わせのため、差し支えなければ下欄に貴事業所名、所在地、連絡先、ご担当者名をご記入ください。

	ご記入月日	平成22年	月	日
貴事業所名				
所在地	〒			
	TEL (               )      -			
ご担当者	(所属・役職)	(お名前)		
	(メールアドレス)			

# 府内企業における障害者雇用に関するアンケート 集計報告

- 1 調査目的 京都における今後の障害者に対する就労支援施策及び企業に対する障害者雇用施策を展開するにあたって基礎データとするため、障害者雇用に関する現状や意向、要望事項等を調査するもの。
- 2 調査対象 京都府内の従業員10名以上の事業所
- 3 実施主体 京都府、京都市
- 4 協力団体 京都府商工会議所連合会、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
- 5 調査方法 郵送によるアンケートの発送
- 6 発送日 平成22年8月25日

アンケート送付枚数	4,678
アンケート回収枚数	1,370
アンケート回収率	29.3%

## 問1. 業種

約31%の429社が製造業、約19%の266社が卸売・小売業、また約15%の199社が建設業という結果

	集計
1、農林漁業	10
2、鉱業	4
3、建設業	199
4、製造業	429
5、電気・ガス・熱供給・水道業	19
6、情報通信業	31
7、運輸業	49
8、卸売・小売業	266
9、金融・保険業	20
10、不動産業	14
11、飲食店・宿泊業	70
12、医療・福祉	23
13、教育・学習支援業	6
14、複合サービス業	113
15、その他	89
16、回答なし	28
総計	1370

## 問2. 常用労働者数について

アンケート回答企業のほとんどが中小企業

	集計
1、10人未満	124
2、10～29人	586
3、30～55人	264
4、56～100人	144
5、101～200人	110
6、201～300人	45
7、301～500人	34
8、501人以上	59
9、回答なし	4
総計	1370

## 問3. 常用労働者数の増減(3年前との比較)

	集計
1、大いに増えている	59
2、やや増えている	210
3、ほとんど変わらない	585
4、やや減っている	385
5、大いに減っている	119
6、その他	4
7、回答なし	8
総計	1370



問4. 障害者雇用の実績について

647社(約47%)が一度は障害者を雇用した実績があると回答し、629社(約46%)が雇用実績なしと回答

	集計
1、現在雇用している	453
2、過去に雇用・現在はなし	194
3、これまで雇用したことがない	629
4、わからない	73
5、回答なし	21
総 計	1370

問5-1. 現在の障害者の雇用状況について

「1、身体」が約64%と最も高い

	集計
1、身体	383
2、知的	150
3、精神	53
4、その他	9
総 計	595

問5-2. 雇用している人数×障害の種別

雇用している人数	身体	人数計	知的	人数計	精神	人数計	その他	人数計	合計
1	200	200	89	89	36	36	6	6	331
2	72	144	20	40	8	16	2	4	204
3	33	99	8	24	5	15		0	138
4	10	40	12	48	3	12		0	100
5	11	55	3	15	1	5		0	75
6	8	48	2	12		0		0	60
7	5	35	5	35		0		0	70
8	2	16	4	32		0		0	48
9	3	27		0		0		0	27
10	5	50	3	30		0		0	80
11	1	11		0		0		0	11
12	2	24		0		0		0	24
13	2	26		0		0		0	26
14	2	28		0		0		0	28
15	1	15	1	15		0	1	15	45
16	1	16		0		0		0	16
17	3	51		0		0		0	51
18	1	18		0		0		0	18
19	2	38	1	19		0		0	57
20	1	20		0		0		0	20
24	2	48		0		0		0	48
25	2	50		0		0		0	50
27	2	54		0		0		0	54
28	2	56		0		0		0	56
29	2	58		0		0		0	58
35	1	35		0		0		0	35
37		0	1	37		0		0	37
48	1	48	1	48		0		0	96
66	1	66		0		0		0	66
97	1	97		0		0		0	97
170	1	170		0		0		0	170
人数の記載なし	3			0		0		0	0
総 計	383	1,643	150	444	53	84	9	25	2,196

問5-3. 雇用している障害者のうち採用後に障害者になった人数×障害の種別

採用後に障害者になった人数	身体	人数計	知的	人数計	精神	人数計	その他	人数計	合計
1	72	72	20	20	8	8	2	2	102
2	33	66	8	16	5	10		0	92
3	10	30	12	36	3	9		0	75
4	11	44	3	12	1	4		0	60
5	8	40	2	10		0		0	50
6	5	30	5	30		0		0	60
7	2	14	4	28		0		0	42
8	2	16		0		0		0	16
9	1	9		0		0		0	9
14	2	28		0		0		0	28
21	1	21		0		0		0	21
23	1	23		0		0		0	23
総計	148	393	54	152	17	31	2	2	578

問5-4. 雇用している障害者のうち週20時間未満の労働者数と障害の種別

問5-5. 雇用している障害者のうち週20時間以上30時間未満の労働者数と障害の種別

	人数	事業所計	人数計
身体	1	14	14
	2	3	3
	3	3	3
	4	1	4
	5		
	6	1	1
	7		
	8		
	9		
	10	1	1
	11		
	12		
	13	2	3
	14		
	15	1	1
	16		
	17		
	18		
	19		
	20	1	1
	24		
	25		
	27		
	28		
	29		
	35		
	48		
	66		
	97		
	170		
身体集計		27	31
知的	1	5	5
	2	2	2
	3		
	4	1	1
	5		
	6	1	1
	7		
	8	1	1
	10		
	15		
	19		
	37		
	48		
知的集計		10	10
精神	1	2	2
	2	1	2
	3	1	1
	4		
	5		
精神集計		4	5
その他	1	3	3
	2		
その他集計		3	3
総計		44	49

	人数	事業所計	人数計
身体	1	22	22
	2	11	15
	3	10	16
	4	2	2
	5		
	6	2	3
	7	1	7
	8		
	9		
	10	1	2
	11		
	12		
	13	2	23
	14	1	1
	15	1	2
	16	1	1
	17	1	2
	18		
	19		
	20		
	24	1	3
	25		
	27	2	2
	28	1	1
	29	1	29
	35		
	48		
	66		
	97		
	170		
無回答		1	
身体集計		61	131
知的	1	17	17
	2	3	5
	3	1	1
	4	3	9
	5		
	6	2	6
	7	2	7
	8	1	8
	10	2	11
	15	1	15
	19		
	37		
	48		
知的集計		32	79
精神	1	5	5
	2	2	4
	3	1	2
	4		
	5		
精神集計		8	11
その他	1	1	1
	2	1	1
その他集計		2	2
総計		103	223

問4で「1. 現在雇用している」「2. 過去に雇用したことがあるが、現在はしていない」と回答された企業への設問

問5-6. 障害者を雇用している企業が雇用する理由について

「3. 十分な能力をもっているため」「1. 社会的義務・責任」がともに約28%と高い結果

	集計
1、企業としての社会的義務・責任があるから	361
2、企業として同業他社をリードすることになるから	13
3、障害者も十分な能力を持っているため	366
4、企業イメージの向上のため	19
5、人材不足を解消したいため	94
6、法定雇用率を達成するため	171
7、特別支援学校・福祉施設等からの働きかけ	113
8、親族・知人等からの働きかけ	60
9、京都ジョブパークからの働きかけ	11
10、ハローワーク・労働局からの行政指導	29
11、その他	69
総 計	1306

(複数回答)

問5-7. 雇用した障害者の主な就業業務について

	集計
1、一般事務職	165
2、製造・技能職	247
3、データ入力	29
4、PCオペレーター	17
5、営業職	47
6、販売職	17
7、清掃作業	72
8、軽作業・単純作業	205
9、ITエンジニア	14
10、その他	67
総 計	880

(複数回答)

問5-8. 障害者を雇用して支障があったことについて

「1. 担当業務の選定」が全体の約16%、次いで「2. 社員との意思疎通」が約14%と高い結果

	集計
1、担当業務の選定	179
2、他の社員との意思疎通	151
3、施設・設備の改善	58
4、要求する仕事に対応してもらえない	95
5、体調等から継続勤務が困難	109
6、サポート・付き添え者等社内の人的支援体制の負担増	63
7、障害者としての甘え	57
8、事故や危険を伴うため常時注意が必要	139
9、特になし	230
10、その他	18
総 計	1099

問5-9. 障害者を雇用して役立った制度・取り組みについて

「10、特別な取り組みはしていない」が約32%と最も高く、障害者雇用のための支援制度や助成措置が周知されていない可能性も考えられる。

	集計
1、施設や設備、機器整備面での助成制度	58
2、職場内支援者の配置等ソフト面での助成制度	31
3、資金に関する助成制度(トライアル雇用・特定求職者雇用開発助成金)	172
4、ジョブコーチによる支援・助言	39
5、ハローワークによる求職者の紹介や関連制度等の説明	68
6、京都ジョブパーク「はあとふるジョブカフェ」による支援施策	9
7、地域の学校や社会福祉法人等による障害者の生活支援	35
8、特別支援学校や福祉施設等からの職場実習の受入等の体験	55
9、障害者雇用に関するセミナーや研修会・研究会等への参加	68
10、各種制度の利用や特別な取組等はしていない	267
11、その他	32
総 計	834

(複数回答)

問4で「2. 過去に雇用したことがあるが、現在はしていない」と回答された企業への設問

問5-10. 過去に障害のある雇用者が退職した主な理由について

「4、体調不良」が約22%と最も高い結果

	集計
1、会社都合(部門の廃止等)	27
2、契約期間満了	22
3、定年	37
4、体調不良	57
5、障害の重度化	10
6、体力不足	23
7、職務または職場への不満	15
8、介助者・援助の体制	3
9、職場の人間関係	14
10、その他	53
総 計	261

(複数回答)

問5-11. 雇用実績のある企業が障害者を雇用しない理由について

「1、増員自体が困難」が最も多く、雇用情勢の悪化が障害者雇用にも影響している

	集計
1、従業員の増員自体が困難	104
2、障害者を受け入れる職場の物理的環境が未整備	31
3、障害者に対する社内の人的支援体制が未整備	17
4、障害者に適した職場または業務がない	76
5、求人条件に合う障害者がいない	35
6、将来的な雇用管理(処遇等)の不安	9
7、以前にトラブルが生じたことから消極的になった	12
8、その他	3
総 計	287

(複数回答)

問6. 問4で「3、これまで雇用したことはない」「4、わからない」と回答された企業のうち障害者を雇用したことがない理由について

「4、職場又は業務がない」が約30%、「1、従業員の増員自体が困難」が約26%、「2、職場の環境が未整備」が約22%という結果

	集計
1、従業員の増員自体が困難	323
2、障害者を受け入れる職場の物理的環境が未整備	270
3、障害者に対する社内の人的支援体制が未整備	94
4、障害者に適した職場又は業務がない	373
5、求人条件に合う障害者がいない	52
6、将来的な雇用管理の不安	30
7、障害者雇用ノウハウがない	77
8、その他	28
総 計	1247

(複数回答)

問7. 障害者について知りたい項目について

「2、就業能力・就業可能職種」が全体の約26%、「1、障害の種類や症状、行動の特徴等」が約21%という結果

	集計
1、障害の種類や症状、行動の特徴等	240
2、就業能力・就業可能職種など	297
3、接し方やコミュニケーションのとり方等	61
4、職場でのハード・ソフト両面における配慮方法等	36
5、特になし	505
6、その他	7
総 計	1146

(複数回答)

問8. 職場実習受入の実績について

	集計
1、現在、職場受入中	27
2、職場実習受入済み	164
3、職場実習未受入	788
4、機会があれば将来的に受け入れてもよい	101
5、わからない	252
6、回答なし	38
総 計	1370

問9. 職場実習受け入れの可否について

	集計
1、職場実習の受け入れは可能	47
2、期間や職種、障害の種類と程度等内容や条件によって受入可	267
3、職場実習の受け入れは難しい	866
4、わからない	149
5、回答なし	41
総 計	1370

### 問10. 今後の障害者雇用の意向について

約48%の663社が「雇用する考えは今のところない」と最も高く、「積極的に雇用したい」、「条件に見合う障害者がいれば雇用したい」は、合わせても322社(約24%)であった。

	集計
1、積極的に雇用したい	27
2、条件に見合う障害者がいれば雇用したい	295
3、障害者を雇用する考えは今のところない	663
4、雇用する考えはないが職場実習受入は可	78
5、わからない	270
6、回答なし	37
総 計	1370

問11. 問10で「1、積極的に雇用したい」「2、条件に見合う障害者がいれば雇用したい」を回答された方のうち、そのような考えになった理由・動機

アンケート回答企業(322社)の内、「1、社会的責任を果たせる」が約29%と最も高い結果となった。

	集計
1、企業としての社会的責任を果たせる	240
2、企業として同業他社をリードする	27
3、企業イメージの向上を図る	22
4、障害者にも適した職場がある	131
5、障害者を雇用する環境が整った	7
6、障害者も十分な能力を持っている	171
7、人材不足を解消するため	51
8、法定雇用率を達成するため	118
9、京都ジョブパークからの働きかけがあった	7
10、特別支援学校、福祉施設等からの働きかけがあった	22
11、親族・知人等からの働きかけがあった	4
12、ハローワーク・労働局からの行政指導による	9
13、その他	9
総 計	818

(複数回答)

問12. 問10で「3、雇用する考えはない」「4、雇用する考えはないが、職場実習であれば受入れても良い」または「5、わからない」を回答された方のうち、そのような考えになった理由

アンケート回答企業(1,011社)の内、「1、従業員の増員自体が困難」が約28%、「4、職場又は業務がない」が約25%、「2、物理的環境が未整備」が約18%となった。

	集計
1、従業員の増員自体が困難	597
2、受け入れる職場の物理的環境が未整備	383
3、受け入れに伴う社内の人的負担が大きい	210
4、障害者に適した職場又は業務がない	534
5、法定雇用率をすでに満たしている	37
6、求人条件にある障害者がいないため	52
7、障害者の特性等がわからず、受入に対する不安が大きい	130
8、個々の障害者の能力・適性の見極めができない	146
9、求人・募集方法がわからない	4
10、その他	21
総 計	2114

(複数回答)

問13. 障害者雇用を拡大する為に、雇用主にとって必要だと思われる事項

「6、景気の改善・業績安定」が約19%と最も高く、雇用情勢の悪化が障害者雇用にも影響しており、次いで「1、環境整備に対する投資」が約13%と高い結果となった。

	集計
1、職場の環境整備に対する投資	443
2、社内の支援体制、マニュアル等の整備	312
3、経営者(トップ)の理解	254
4、従業員に対する啓発	204
5、取引先や顧客の理解	196
6、景気の改善、業績の安定	630
7、職場実習の受け入れ等を通じた事前準備	118
8、障害者雇用に関するコンサルティングの受け入れ	39
9、障害者に対する知識、理解	342
10、個々の障害者の能力・適性に関する情報	369
11、障害者雇用に関する助成金や公的サービスに関する情報	291
12、障害者の雇用事例に関する情報	124
13、特に必要なことはない	47
14、その他	15
総 計	3384

(複数回答)

問14. 障害者雇用拡大のために行政・関係機関等に期待される取り組みや支援について

「1、施設・設備の助成制度」や「3、賃金についての助成制度」が多く、助成措置などの支援を期待している事が伺える。

	集計
1、施設や設備・機器整備面の助成制度充実	614
2、職場内支援者の配置等ソフト面の助成制度充実	262
3、賃金に関する助成制度の充実	677
4、障害者の職務能力の適正な評価把握	458
5、障害者の就業環境整備の企業向けコンサルティング	94
6、障害者職業指導・ジョブコーチ支援	245
7、特別支援学校・福祉施設等の教育・職業訓練内容	148
8、京都JP支援充実	25
9、障害者雇用の事業者向け相談窓口や支援	177
10、生活面を含めた障害者への相談支援の充実	200
11、雇用管理マニュアルの作成・配布や研修会開催等雇用ノウハウの提供	137
12、特に期待なし	95
13、その他	26
総 計	3158

(複数回答)

問15-1 特例子会社について

	集計
1、知っている	301
2、知らなかった	1012
3、回答なし	57
総 計	1370

問15-2 特例子会社制度の導入等に関する意向について該当するもの

	集計
1、この制度をもっと知りたい	133
2、この制度の利用は考えていない	928
3、考えているが時期が早い	104
4、この制度を導入してみたい	16
5、説明・申請方法を知りたい	54
6、その他	85
総 計	1320

(複数回答)

問16. はあとふるジョブカフェで参加したい企業向け支援について

	集計
1、合同面接会の開催	124
2、企業セミナーの開催	268
3、企業開拓員による雇用管理に関する助言・情報提供	182
4、ジョブコーチ/サポーターの企業への派遣	107
5、ホームページや啓発誌による情報提供	461
6、その他	120
総 計	1262

(複数回答)

問17. 問2で4~8(常用労働者数が56人以上)と回答された企業のうち障害者雇用率について

	集計
1、法定雇用率を満たしている	173
2、法定雇用率を満たしていない	166
3、わからない	29
4、回答なし	24
総 計	392

問18. 所在地

京都市	659	西宮市	1
舞鶴市	101	松原市	1
福知山市	69	守口市	1
宇治市	57	回答なし	282
綾部市	51		
亀岡市	34		
宮津市	31		
城陽市	29		
大阪市	12		
久世郡	9		
長岡京市	6		
京丹後市	5		
向日市	5		
東京都	4		
乙訓郡	2		
吹田市	2		
与謝郡	2		
尼崎市	1		
茨木市	1		
大津市	1		
木津川市	1		
京田辺市	1		
高槻市	1		
綴喜郡	1		
総 計			1370



# 京都市障害者職域開発推進事業のご案内

京都市では、障害のある人の一般就労を拡大するため、障害者雇用に関心・意欲のある事業者が、「特例子会社の創設」「新たな社会起業による障害者雇用」等の多様な職域開発・雇用創出の手法を用いて障害者雇用を進めることができるよう、京都府や経済団体\*等と協働して、企業における職域開発を支援します。（※ 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）

- ① 京都の企業における障害者雇用の実情・意向調査を実施（平成 22 年 8 月調査票送付）
- ② 先進事例の調査、研究会・セミナー等の開催により、企業における職域開発の検討を支援（平成 22 年 9 月～12 月 裏面参照／参加事業者を募集しています。）
- ③ シンポジウムの開催により、調査・研究成果と参加企業等による検討成果を社会に還元（平成 23 年 1 月下旬予定）

## 公開セミナー及び研究会へぜひご参加を！！

～ 貴社の「障害者雇用・事業計画」の作成を目指す「研究会」5つのメリット ～

### メリット① 実践者による豊富な最新事例のご紹介

障害者雇用の第一線で実績を出している特例子会社、新ビジネスモデルによる障害者雇用や福祉事業所との連携事業を実施している企業の事例等、国内最先端の事例を知ることができます。

### メリット② 体験型の研究会運営

百聞は一見に如かず。特例子会社への見学ツアー（2社）を実施し、現場で障害のある人が実際に働く姿を見ることができます。また、研究会はワークショップ形式が中心なので、自社のケースについて考える機会をつくれます。

### メリット③ 実践的な最終成果物

動かない計画は、まさに絵に描いた餅。研究会終了後にはすぐに行動に移せるような雇用・事業計画を準備していただけます。

### メリット④ 実践者・業界コンサルタントによる計画策定支援

障害のある人と共に「はたらく」を生み出してきた福祉事業所の実践者と福祉業界での支援を専門としているコンサルタントが、オンリーワンの計画作りを完全サポート（メール・電話・面談）します。

### メリット⑤ 同じ志を持つ仲間とのつながり

作成した計画を遂行していくに当たっては様々な課題があると思います。研究会を通じて知り合った同志とのつながりは、研究会後も相談・情報共有・課題解決・切磋琢磨に大いに役立つものになります。

#### 【※申込み・問い合わせ】

京都市 保健福祉局 保健福祉部 障害保健福祉課（担当 山口、松田）

TEL 075-222-4161 FAX 075-251-2940 Eメール：syogai@city.kyoto.jp

※ 障害者雇用に関心・意欲のある、原則として市内事業者を対象に「公開セミナー」と「研究会」に分けて参加希望者を募集します。電話、ファクシミリ又はEメールにて、お申し込みください。

## 公開セミナー

### 第1回 先進事例に学ぶ障害者雇用 10のポイント

日時 9月22日(水) 13:30~16:30

場所 京都商工会議所(中京区烏丸通夷川上ル)

内容 特例子会社の実践報告を受け、障害者雇用成功のポイントを抽出します。

#### 【講演者】

- ・横河電機(株)企画倫理・CSR部 箕輪 優子氏
- ・(株)アイエスエフネットハーモニー 白砂 祐幸氏

※ 引き続き、講演者等によるパネルディスカッションを実施します。

### 第2回 障害者雇用の新潮流

日時 10月22日(金) 13:30~15:30

場所 コープイン京都(中京区柳馬場蛸薬師上ル)

内容 就労継続支援(A型)、福祉とのコラボといった新しい障害者雇用モデルを紹介します。

#### 【講演者】

- ・(株)ダックス四国 且田 久雄氏
- ・(社福)豊生ら・ばるか 夏目 弘次氏

※ 引き続き、講演者等によるパネルディスカッションを実施します。

### 第3回 障害者雇用等に関する制度活用

日時 11月12日(金) 13:30~15:30

場所 京都私学会館(下京区室町通高辻上ル)

内容 障害者雇用等に関する制度について、専門家が詳しく紹介します。

#### 【講演者】

- ・ハローワーク(京都障害者職業相談室)の方
- ・(社)京都府高齢・障害者雇用支援協会の方

※ 引き続き、講演者等によるパネルディスカッションを実施します。

## 研究会

### 第1回 障害者雇用 10のポイント

日時 10月1日(金) 14:30~17:30

場所 コープイン京都(中京区柳馬場蛸薬師上ル)

内容 公開セミナーの話を受け、障害者雇用の10のポイントを抽出するワークショップを実施します。

### 第2回 現場視察ツアー

日時 10月8日(金) 終日

内容 障害者の働く現場を視察し、経営幹部と意見交換会を実施します。(バスを借り上げ移動)

【視察先】・(株)ダイキンサンライズ摂津(工場)

・(株)かんでんエルハート(園芸/事務)

### 第3回 障害者雇用・事業の検討

日時 10月22日(金) 15:45~17:30

場所 コープイン京都(中京区柳馬場蛸薬師上ル)

内容 公開セミナーの話を受け、障害者雇用検討のフレームワークをご紹介します。自社の取組の方向性を検討するワークショップを実施します。

### 第4回 障害者雇用・事業計画の策定

日時 11月12日(金) 15:45~17:30

場所 京都私学会館(下京区室町通高辻上ル)

内容 公開セミナーの話を受け、自社の取組に活用できる制度を盛り込んだうえで、雇用・事業計画を策定するワークショップを実施します。

### 第5回 個別相談会

日時 11月26日(金) 13:30~17:00

場所 コープイン京都(中京区柳馬場蛸薬師上ル)

内容 参加企業・事業所ごとに相談会を実施します。担当コンサルタントと議論しながら、課題の整理や実現可能性について検討します。

### 第6回 プラン発表会

日時 12月17日(金) 13:30~17:00

場所 コープイン京都(中京区柳馬場蛸薬師上ル)

内容 作成したプランを発表・共有して頂きます。

<公開セミナー> 申込みに当たり希望するセミナー(第1回~3回)を指定(3回すべての受講も可能)  
⇒ 公開セミナーのみの参加については、各セミナーの前日までにお申し込みください。

<研究会> 研究会の参加事業者は10~15事業者(先着順)とします。原則として、公開セミナー(計3回)及び研究会(6回の連続講座)のすべてを受講できる事業者を対象とします。  
⇒ 9月30日(木)までにお申し込みください。(ただし、定員になり次第締め切ります。)



## 公開セミナー及び研究会の実施状況

### 1 公開セミナーの実施状況

- (1) 第1回「先進事例に学ぶ障害者雇用10のポイント」
  - ・ 日時 平成22年9月22日（水）13：30～16：30
  - ・ 場所 京都商工会議所
  - ・ 内容 特例子会社の実践報告を受け、障害者雇用成功のポイント抽出
  - ・ 出席 43名（企業関係18名、福祉関係25名）
- (2) 第2回「障害者雇用の新潮流」
  - ・ 日時 平成22年10月22日（金）13：30～15：30
  - ・ 場所 コープイン京都
  - ・ 内容 就労継続支援（A型）、福祉とのコラボ等の新しい障害者雇用モデルを紹介
  - ・ 参加 45名（企業関係20名、福祉関係25名）
- (3) 第3回「障害者雇用等に関する制度活用」
  - ・ 日時 平成22年11月12日（金）13：30～15：30
  - ・ 場所 京都私学会館
  - ・ 内容 障害者雇用等に関する制度について、専門家が詳しく紹介
  - ・ 参加 58名（企業関係28名、福祉関係30名）

### 2 研究会の実施状況

- (1) 参加事業者
  - ・ 15事業者（企業関係13、福祉関係2）
- (2) 開催状況
  - ・ 第1回「障害者雇用10のポイント」（平成22年10月1日（金））
  - ・ 第2回「現場視察ツアー」（平成22年10月8日（金））
  - ・ 第3回「障害者雇用・事業の検討」（平成22年10月22日（金））
  - ・ 第4回「障害者雇用・事業計画の策定」（平成22年11月12日（金））
  - ・ 第5回「同上（個別相談会）」（平成22年11月26日（金））
  - ・ 第6回「プラン発表会」（平成22年12月17日（金））

## 京都市障害者職域開発推進事業「研究会」参加企業等

	団 体 名	分 類
1	日本新薬株式会社	企 業
2	株式会社川島織物セルコン	企 業
3	株式会社高島屋京都店	企 業
4	株式会社ジーエス・ユアサビジネスエージェンシー ※	企 業
5	オムロン京都太陽株式会社 ※	企 業
6	株式会社 U&N ※	企 業
7	株式会社コスモネット	企 業
8	クリーンスペース株式会社	企 業
9	有限会社グラン・ブルー	企 業
10	有限会社ビーオブエス	企 業
11	有限会社ぐるーぷカムカム	企 業
12	有限会社マキアカデミー（マキ音楽院）	企 業
13	京都府再資源化事業協同組合	企 業
14	NPO 法人タイム・ワークサポートセンター	福 祉
15	社会福祉法人京都ライトハウス FS トモニー	福 祉

※ 特例子会社

□

# 京都ほっとはあとセンターの取組

～国の工賃倍増計画を踏まえた福祉的就労の場の底上げ～

## 1 特定非営利活動法人京都ほっとはあとセンターの概要

### 2 ほっとはあと製品応援事業について

#### (1) 個別施設への支援（専門家派遣・経営コンサルタント派遣）

事例1 まんまん堂（上京ワークハウス） 店舗レイアウト・メニューデザイン改良  
カフェの売上アップ（年収） H19 2,358千円 ⇒H21 4,148千円

事例2 ともの家（綾部市）バームクーヘン  
経営コンサルタント派遣事業によるアドバイスに基づき、基盤整備事業を活用し  
設備整備をして、バームクーヘン製造作業を導入 平成21年1月から商品化  
工賃の推移（日給） H19 770円 ⇒H21 1,540円

事例3 つむぎ（京丹後市）野菜・果樹100%ジュース  
専門家派遣事業の活用により農産加工所を使い、地元のみかん・リンゴ・にん  
じんを加工して100%ジュース（ビン入）を開発 平成20年から商品化  
工賃の推移（月平均） H19 5,769円 ⇒H21 13,000円

(2) 商品力強化講座 連続講座（計11回） マーケティングの手法による商品開発

(3) 各種ワークショップ ラッピング・ディスプレイ講座、喫茶講座、食品衛生セミナー

(4) ほっとはあとEXPO（商品見本市）の開催 25施設

### 3 販路拡大をどう進めるか

(1) 店舗販売の推移 平成19年度 20,040千円（12,131千円）  
（ ）内はぶらり嵐山 平成20年度 21,469千円（12,230千円）  
平成21年度 17,345千円（9,706千円）

(2) 企業との連携 事例1 EXPOによる企業からの受注・問い合わせ 45件（16施設）  
事例2 企業との共同製品開発  
（スウィング「Tシャツ」、HOLYLAND「紅芋クッキー」）

(3) 行政との連携 事例1 日本女性会議参加者記念ふろしき3500枚（京都市発注）  
受注額 1,840千円（作業請負施設 12施設）  
事例2 京都府敬老祝い品（さをり肩掛け、祝い額）（京都府発注）  
受注額 15,082千円（作業請負施設 26施設）

### 4 今後の課題

- ・ ノベルティ（企業販促グッズ）、記念品の受注拡大
- ・ 出展販売の機会拡大
- ・ 仕事の確保（下請け・役務）
- ・ 企業連携（共同受注・共同開発）
- ・ 官公需（行政による発注）の拡大

# NPO京都ほっとはあとセンター 事業の概要

「売上を伸ばしたい」、「もっといい製品にしたい」、「売れる商品を開発したい」というものづくりの現場の願いに応えるために....

障害のある人々の「働きたい」「高い給料がほしい」「自立したい」「生き甲斐ある生活を送りたい」という願いと期待に応えるために....

## 応援事業

### 専門家派遣等個別支援

ほっとはあと製品の開発・改良にむけて、専門家の派遣や研修、研究開発等に助成

### 新商品開発プロジェクト(商品力強化講座)

ほっとはあとEXPO inKYOTO(大見本市)

### 経営コンサル派遣事業

中小企業診断士協会によるコンサルティング

### 各種講座・ワークショップ

## ものづくり支援事業

センター雇用のものでづくりの支援員がものづくり現場(施設・事業所)に出向し、生産力・製品力を高める

## ITサポート事業

在宅障害者へのPC活用による仕事のあっせん  
スキルアップ研修

## 喫茶ほっとはあと

西大路御池店 府庁店  
従業員13名  
(就労継続A型)

ほっとはあと  
センター会員  
障害者授産施設  
共同作業所  
就労継続支援  
など  
159会員

## ハートガーデン開設

(常設店舗・喫茶ラウンジ)

喫茶事業への障害者雇用  
会員施設参加型喫茶事業  
新たな形態での常設店舗

## 受注の確保・拡大

ほっとはあと製品の販売促進  
官公需の拡大  
顧客を広げる

## 常設店舗での販売

ハートプラザKYOTO(駅ビル)  
ぶらり嵐山

府庁ハートショップ  
府立植物園ハートショップ  
ひとまち交流館1階  
ハートピア1階  
喫茶ほっとはあと  
京都テルサハートガーデン

## 出展販売

各種イベントでの出展販売の呼びかけ  
販売機会の確保・拡大

## 喫茶事業

ひとまち交流館  
はーとぴあ

## 販売実習・清掃実習

駅ビル・ぶらり嵐山(販売実習)  
ハートピア(清掃研修)

ものづくり現場の生産力アップをはかる

ほっとはあと製品の受注販売の普及・促進をはかる

参画・活用

参画・活用

ブロック活動・各種交流会・広報活動等での  
情報交換、ネットワークづくり

特定非営利活動法人  
京都ほっとはあとセンター  
事務局

京都市中京区竹屋町烏丸東入るハートピア京都7階

ハートプラザKYOTO 京都市下京区塩小路高倉下るJR京都駅ビル9階

TEL075-255-0355  
FAX075-255-0366  
TEL075-342-0050  
FAX075-342-0052

京都府・京都市

京都府・京都市

委託

補助



こんにちは 京都ほっとはあとセンターです

「ほっとはあと製品」 応援事業のご紹介

## 障害者施設の製品力・販売力強化で **工賃アップ!**

「ほっとはあと製品」 応援事業とは：

障がいのある人が働く施設や作業所の工賃は月額 5000 円～15000 円となっており、地域で安定して生活していくためには、工賃の引き上げによる経済的自立を支援することが急務です。

京都ほっとはあとセンターでは、京都府から受託をうけ、授産施設等で作られる商品の開発やパッケージ改善、販路拡大のために、さまざまな取り組みを行っています。

### 施設のものづくりへの支援・アドバイス

- ◎専門家派遣
- ◎経営診断
- ◎各種相談

### 研修・ワークショップ

- ◎製品開発講座
- ◎パッケージ・ディスプレイ研修
- ◎各種技術講習



### 企業連携

- ◎委託事業請負
- ◎ほっとはあと EXPO in kyoto (ほっとはあと製品見本市) 開催

### 製品販売の推進

- ◎「ほっとはあとブランド」の開発
- ◎共同受注対応
- ◎カタログ製作



### 【特定非営利活動法人 京都ほっとはあとセンター】

#### ■事務局

〒604-0874 京都市中京区竹屋町通烏丸東入ル清水町 375 ハートピア京都 7 階  
TEL. 075-255-0355 FAX.075-255-0366

#### ■ハートプラザ KYOTO (ほっとはあと製品のお店です)

〒600-8216 京都市下京区烏丸通塩小路下ル  
東塩小路町901 JR 京都駅ビル 9 階

TEL.075-342-0051 FAX.075-342-0052

10:00～18:00 火曜日定休

ホームページ: <http://www.kyoto.hotheart.jp>



「ほっとはあと製品」 応援事業活用事例  
おもてなしにどうぞ・  
ほっとはあと自慢の商品がぞくぞく

品質  
保証

### 夢織の郷つむぎ (与謝野町) 「丹波産の果実・野菜 100% ジュース」



地元丹波産のみかん・りんご・にんじんをぎゅっと絞って作った濃厚な味わい。「食べるジュース」と好評です。

### ともの家 (綾部市) 「くるりんばあ夢」



地元あやべの美味しいたまご等厳選素材を使い、特別レシピで焼き上げた、ふんわりやさしい夢の味。

### ■製品開発の取り組み

農産物加工所のジュース製造技術研修を受け、丹波産の食材を使った製品開発を行う。

### ■販路拡大

京都府内催事に積極的に出展するほか、喫茶店のドリンクメニューに採用されるなど、着実にファンを獲得。

### ■成果

1年で売上 3 倍増加で賃金アップに成功。

厚生労働省主催「至福のお届け」優秀賞受賞。

### ■製品開発の取り組み

新事業の立ち上げにあたり経営診断を受け、事業計画、コンセプトシートに基づいて実現させた。

### ■販路拡大

道の駅や観光案内所などの常設店のほか、冠婚葬祭向け注文にも対応する。

### ■成果

バームクーヘンの売上増により工賃アップが実現。「工賃倍増5カ年計画」が4年で達成できる見込み。

厚生労働省主催「至福のお届け」好事例の展示・即売会に出展。

企業・団体各位  
CSRご担当者様  
バイヤー様 必見!

第2回

# ほっとはあと EXPO in Kyoto

2011年1月28日(金)10時~16時  
きらっ都プラザ(京都産業会館)3階展示場

ここまで来た! 商品力・技術力  
障がい者施設でつくる「ほっとはあと製品」を  
お手にとってご覧ください。

- 商談コーナー・CSRコンシェルジュがご案内します
- 出展施設によるプレゼンテーション

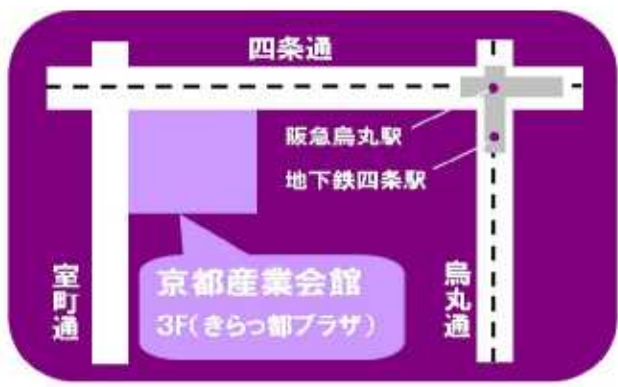
- ✓ 丁寧な仕上がり
- ✓ ここだけにしかない  
こだわりがいっぱい
- ✓ 小ロットから対応
- ✓ たしかな品質と実績

効果あり!

- ◎ 京都ならではの魅力をアピール
- ◎ ノベルティで他社との差別化を
- ◎ CSRの取組みに最適
- ◎ コラボレーション・連携事業  
ご相談に応じます

きらっ都プラザ(京都産業会館)

京都市下京区四条通室町東入  
京都市営地下鉄烏丸線「四条駅」徒歩2分



主催：京都ほっとはあとセンター・京都府社会福祉協議会  
後援：京都府・京都市・京都商工会議所・京都府商工会議所連合会・京都府商工会連合会・京都中小企業家同友会  
お問合せ：TEL:075-255-0355 FAX:075-255-0366 メール：[info@kyoto-hotheart.jp](mailto:info@kyoto-hotheart.jp)

<http://www.kyoto-hotheart.jp>

<http://www.f-partner.jp>



# 第2回ほっとはあとEXPO in Kyoto 出展一覧

## ■京の逸品・食ゾーン：地元の食材をいかしたオリジナル・こだわりスイーツなど

①洛南共同作業所 (宇治市)	②西寺育成苑 (京都市南区)	③第三かめおか作業所 (亀岡市)	④ジョイント・ほっと (京都市下京区)
「お菓子畑」 焼き菓子セット 試 N	焼き菓子各種 試 N ミシンワーク	「四季工房」あられ、 ボン菓子、ギフトセット 試 N	安心安全食材のクッキー、 焼き菓子、お弁当 試 N
⑤あやべ作業所 (綾部市)			
醤油 試 N			

## ■京の逸品・グッズゾーン：ノベルティ・オーダーメイド、1個から承ります

⑥四つ葉ハウス (京丹後市)	⑦みんななかま作業所 (城陽市)	⑧西陣工房 (京都市北区)	⑨なづな学園 (京都市東山区)
ミニ陶芸シリーズ 花どめ・お皿&カップ 試 N O	カードケース、 手漉き紙、キャンドル N O	組み紐体験教室、ストラップ 手織り小物 N O	季節の花の絵シリーズ 手漉き紙 N O
⑩かめおか作業所 (亀岡市)	⑪青空工房 (京都市中京区)	⑫あらぐさ (長岡京市)	⑬京都ふれあい工房 (京都市伏見区)
かめさく布物シリーズ N O	京野菜系はがき 京野菜れた一せっと N O	「あらぐさ」のさをり織り N O	はしぶくろ N O
⑭Peace-full Link (京都市伏見区)	⑮花水木 (京都市左京区)	⑯野の花 (城陽市)	⑰就労支援事業所 FS トモニー (京都市北区)
想いのカタチに 七宝ガラス、手芸商品 N O	ステンシルはがき さをり織ティンバアうさぎ N O	手漉き紙製品 N O	一筆箋、古布巾着 N O

## ■京の逸材・仕事ゾーン：請負業務・サービス代行 ご用命下さい

⑱京都市洛南障害者授産所 京都市山科障害者授産所 京都市伏見障害者授産所	⑲テンドーハウス (京都市左京区)	⑳風音 (京都市右京区)
オフィスサービス：印刷・製本、 データ入力・集計、清掃	織製品、陶製品 N O クリーニング	社内研修請負 (バリアフリー研修)

試：試食・サンプル配布あり N：ノベルティ対応可 O：オーダーメイド対応

\*展示内容が異なる場合があります。

## ■第1回の様子



主催：京都ほっとはあとセンター・京都府社会福祉協議会

後援：京都府・京都市・京都商工会議所・京都府商工会議所連合会・京都府商工会連合会・京都中小企業家同友会

お問合せ：TEL:075-255-0355 FAX:075-255-0366 メール：[info@kyoto-hoheart.jp](mailto:info@kyoto-hoheart.jp)

<http://www.kyoto-hoheart.jp>

<http://www.f-partner.jp>



ほっとはあととは：障がいのある人が作られた製品を「授産」製品と呼んでいましたが、これに代わる言葉を全国から募集して「ほっとはあと」製品と名づけ、あわせて組織も「京都ほっとはあとセンター」に改称しました。「ほっとはあと」を京都から全国に広めたいと願っています。

## 【日本女性会議きょうと 2010 出展レポート】

# えっ!? 2日間で売上89万円!!

10月1日(金)~2日(土)京都国際会館にて、全国から3,200名の女性リーダーが集まる「日本女性会議 2010 きょうと」が開催されました。

3000人を超える規模の会議ということで、どんなものを持っていこうかと準備をし、呼びかけにこたえてくださった施設のみなさんのご協力で車いっぱいの商品を持って出かけることができました。

1日目は、各分科会に分かれて会議が行われていましたが、会議の前や休憩時間にお店をのぞいてくださり、地元に残っておられる方へのお土産を選んでいただいていたいました。

2日目は大きな会場の入口にお店を出させていただいたので、準備する間もなく、お客様がどっと来られて、たくさん購入いただきました。

その結果、二日間の売上額がなんと89万3991円。センターが過去に出展したイベントでは断トツの売上高の新記録となりました。

売れ筋はやはり京都のお土産にと「におい袋」や「あぶらとり紙」、「京しおり」などで、他には「さをりジャケット」や「さをりベスト」なども売れました。

初日の準備の時は、どのように並べてたらよいのか途方に暮れるほどの商品量でしたが、終わってみれば、あの商品もこの商品も持っていけばよかったと後悔したほどでした。

事前の呼びかけにご協力いただいた施設の皆さんありがとうございました。

また、同会議より受注をいただいております京都ほっとはあとセンターオリジナル**FUROSHIKI**も

無事3,200名のみなさんのお土産としてお渡しする事が出来ました。大勢の方が色とりどりの風呂敷を持って歩いておられる姿に感激いたしました。

「金曜日、土曜日の京都市内の各駅でも**FUROSHIKI**を持った方とすれ違いましたよ！」と製作にかかわってくださった施設さんからご連絡をいただき、広がりの大きさを改めて感じました。

なお、今回の**FUROSHIKI**の製作の様子が、KBS京都の「ふれ愛さんか〜いきいき福祉〜」で11月7日に放送される予定です。



# ほっとはあとオリジナルブランド FUROSHIKI

## ご注文から納品までの流れ

### STEP1 ヒアリング

ご予算・数量・納期・ご希望のイメージを伺います

### STEP2 デザイン案作製

センター会員施設と共同でご希望に添う絵柄を作製

### STEP3 仕様決定

ご希望によりタグ等のデザイン承ります

### STEP4 布プリント発注

### STEP5 縫製

会員施設のミシンチームが手分けしてかがり縫いします

### STEP6 包装

袋詰め・のし紙・シール添付

### Thank you! GOAL 納品

末永くご愛用ください



▶ 納品実績 —— 日本女性会議 2010 きょうと (2010年10月1日～3日) 参加記念品



## お問い合わせ

特定非営利活動法人 京都ほっとはあとセンター [www.kyoto-hotheart.jp](http://www.kyoto-hotheart.jp)  
京都市中京区竹屋町通烏丸東入る清水町375番地 (ハートピア京都7階)  
TEL: 075-255-0355 FAX: 075-255-0366 E-mail: [info@kyoto-hotheart.jp](mailto:info@kyoto-hotheart.jp)

## 「視覚障害者就労問題懇談会」討議資料

## ① 視覚障害三療家の就労について

我が国においては、明治時代から昭和40年代に至るまで、三療は視覚障害者が晴眼者と対等に営むことのできる職業であり、視覚障害者にとって最も有力な職業でした。しかし、今日、状況は大きく変貌しつつあります。すなわち、三療の資格を有していても、視覚障害、ときわけ重度の視覚障害者が三療で自立し就労することが困難になっています。

こうした現状を認識し共有した上で、その原因を明らかにすると共に、視覚障害三療家の就労環境を改善するための手立てを講じていくことが、懇談会が担うべき課題だと考えます。

そうした問題意識から、今回の懇談会に当たっては、視覚障害三療家の教育・就労ケアなどに関係する方々から、我が国の三療業の実態に即して、視覚障害者が三療で自立して就労するために必要となる教育、生涯研修、就労支援制度などに関する問題意識や提言を持ち寄っていただきたいと思えます。そして、それらについて論議する中で、来年に向けて共通に取り組む課題を確認したいと考えています。

## ② 中途視覚障害者の就労について

中途視覚障害者は、交通事故による失明などのような突然の場合を除いては、視覚を用いたそれまでの日常生活を、可能な限り継続できるよう努力することが多いです。これは職業についても同様で、仕事を続けていくために個人レベルで皆努力されています。しかし、あくまで自分が思いつく方法や知識に基づいたものであるため、補助具を使用したり、更なる視力低下や失明後に備えての対策まで念頭に置いていることはほとんどありません。

そのため、自分でできるギリギリの所まで努力した上で、もう出来ないと感じた時点でリタイア（退職）してしまうことが多くなってしまいます。これらの場合、挫折感・悔しさ・苛立ちなどの気持ちが強く、その後への展望は全く持てていません。現状では、ライトハウスをはじめとする視覚障害関連施設に中途視覚障害の人たちがたどり着くのは、このような状態になってからのことが多く、その時点からやっとその後に向けての取り組みが始まるため、就労や社会参加に向けての動きが大きく遅れることとなります。

そこで、人生半ばで視覚障害になる人達や進行性の病気などで視覚障害の程度が重度になっていく人達に対しては、それまでの職業を含めた日常生活をどう継続していくのかについて、専門的なアドバイスが受けられるかどうかが大変重要です。また、例えそれまでの仕事を辞めて転職するにしても、

退職以前からサポートが行われていれば、その後までを含めて共に展望し相談に乗ることが可能になります。

そこで、中途視覚障害者が、比較的視力が残っている在職中に、見えにくさについて相談に乗り今後を展望できるようにするには、各機関がどのような役割を果たせばよいのか、またどのような工夫や取り組みができるのかについて論議し、課題解決に向けた取り組みをスタートさせたいと思います。皆様のご意見をお聞かせください。

### ③ 就労移行支援について

企業や地方自治体における視覚障害者の雇用が遅々として進まない中、私たちは就労移行支援事業の拡充が必須であると考えます。そして、視覚障害者の職域を広げていく上で、視覚障害者支援に対する一定のスキルと知識を持つジョブコーチの存在が大変重要であると考えます。

京都ライトハウスの「F S トモニー」ではジョブコーチを配置されましたが、そのことが視覚障害者の職域開拓につながっていると聞いております。この経験に学び、さらに推し進めていくことが大切です。

これまでに障害者雇用の実績を有する企業であっても、視覚障害者と接した経験が皆無であれば、視覚障害者が働く場面を想像するのは容易ではなく、まず雇用主側に、視覚障害に対する基本的な理解が必要となります。また、就労後の不安への対応も必要です。視覚障害者がどのように生活し、どのような支援があれば働けるのか、そうしたことを企業等に伝えると共に、就労後も視覚障害者と企業の間に入って調整を行うためには、視覚障害に熟知したジョブコーチの存在が不可欠です。

関係機関の連携の下、府内のどこに住む視覚障害者であっても就労できる仕組みを作るには何が必要で、何ができるのか、懇談会当日に皆様のお考えをお聞かせいただければ幸いです。

平成 22 年 12 月 16 日

### ヘルスキーパー普及支援事業の派遣状況

	派遣先	派遣期間（1週間当たり）
1	老人福祉センター（計6箇所）	平成22年9月1日～9月30日
2	高齢者福祉総合施設	平成22年9月15日～（週2日）
3	染色関連会社	平成22年9月21日～（週4日）
4	園芸関連会社	平成22年10月4日～（週3日）
5	医療法人（病院など）	平成22年10月19日～（週4日）
6	物流関連会社	平成22年11月18日～（週2日）
7	介護老人福祉施設	平成22年11月19日～（週1回）

# ～ ヘルスキーパー無料お試し期間 ～

\*2010年8月1日(日)～2011年3月31日(木)

♪ あなたの会社で快適マッサージ ♪  
プロ(資格保有者)が施術いたします!



仕事で・・・

パソコンを使う → 首・肩・腕・背筋痛み

立ち仕事 → 足腰の痛み

力仕事 → 腰痛 e t c

→ マッサージですっきり

ヘルスキーパー利用すると・・・

短時間で施術ができる! (昼休み等を利用して)

大規模な設備がいらない! (ベッドがあれば大丈夫)

2010年8月1日(日)～2011年3月31日(木)まで **費用は無料!**

準備するものは・・・ベッドが置ける部屋のみ。(＊机・いす等の準備はお願い致します)



この機会に是非お試し下さい!!



【期間】2010年8月1日(日)～2011年3月31日(木)

【問合せ】京都府視覚障害者協会 (〒603-8302 京都市北区紫野花ノ坊町11 京都ライトハウス内)  
ヘルスキーパー普及支援事業 (平日 9:00～17:00)

直通電話: **080-6188-0034**

## ヘルスキーパー（企業内理療師）とは？

産業・労働衛生分野に理療の技術を活用するもので、理療の国家資格を持つものが、企業等に雇用されその従業員等を対象にして施術等を行う者の呼称です。理療の施術やセルフケア指導、健康への助言を通じて業務中に生じた疲労やその他の症状を取り除き、業務の能率向上と従業員の健康増進に役立てる事を目的としています。

## なぜ無料なの？

京都市より、視覚障害者の就労を推進する為、京都府視覚障害者協会が

委託をうけているので、



2010年8月1日（日）～2011年3月31（木）期間内は

**無料**です。

（\* それ以降引き続き利用される時は費用が発生します）

## なぜヘルスキーパーがいの？

1. 短時間で施術できる
2. 昼休み等の休憩時間も利用できる
3. 大規模な設備がいらない（ベッドがあれば大丈夫）
4. 資格保有者なので安心

是非お試し下さい！







## 南区のグッズ店 閉店

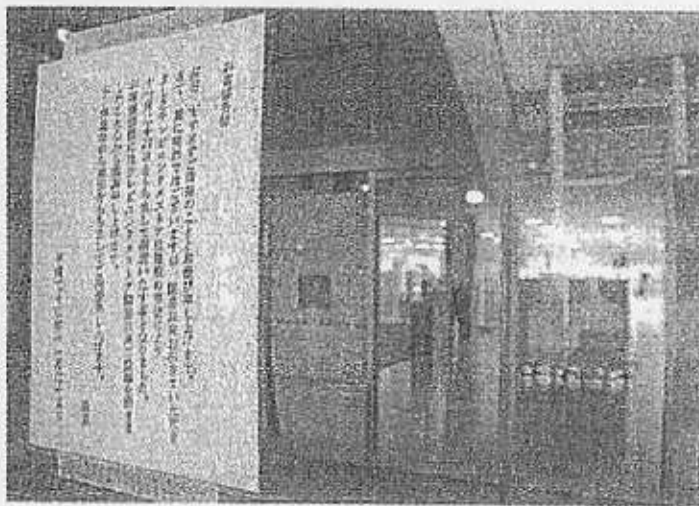
京都市南区の「イオンモールKYOTO」内で、京都府や滋賀県内の障害者42人を含む80人を雇用していたグッズショップが11月下旬、突然閉店し、給料未払いのまま全員解雇されたことが6日、分かった。京都労働局によると、多数の障害者が一度に仕事を失ったのは府内で初めてで、再就職は難航しているという。

店舗は東京都中央区 した。11月以降の給料のジャパン・プランニは未払いで、労働基準法では即日解雇の場合、給料1カ月分の特し、6月に閉業した。合、給料1カ月分の特し、6月に閉業した。京都労働局によると、別手当も支給しなければならぬが、それも給料日前日の11月24日未払いになっている。夜、従業員に電話で解雇を通告し、同日に東 労働局は今春に同社京地裁に自己破産申請 から「障害者を雇用し

# 給料日前日 全従業員を解雇

## 障害者42人 困惑

たい」との申し入れを けに「障害者を積極雇受け、協力してきただ 用していた店舗が閉店したのは残念だ。未払い賃金と手当を支払うよう求める」と話している。また、府内企業を訪問して障害者の再就職先を探しているが、なかなか見つからないという。



入り口の張り紙で閉店を知らせるグッズショップ。厳しい雇用情勢の中、障害者らの再就職も難航している（京都市南区・イオンモールKYOTO）

シヨップで働いていた中田大貴さん（25）は「働きがいがある、ずっと続けたいと思っていた。電話で一方的に解雇通告するなんておかしいし、給料もきちんと払ってほしい」と憤っていた。

同社は京都新聞社の取材に対し、「担当者が不在で何もいえない」としている。（竹下大輔 小野俊介）

京 都 府 京 都 市 南 区

店舗の店舗  
説明会  
南解雇

# 会社側「支払い困難」

## 「無責任」障害者ら怒り

京都市南区の「イオンモールKYOTO」のグッズショップが閉店し、障害者42人を含む80人が解雇された問題で、運営会社は8日、下京区で従業員向けの説明会を開いた。同社は未払いの給料について「支払いは非常に困難」と謝罪し、理解を求めたが、会場からは怒りの声が相次いだ。

運営会社は東京都中央区の「ジャパン・プランニング・サービス」で、11月24日に東

京地裁へ自己破産申請し、同日夜に従業員に電話で解雇通告した。11月以降の給料が支払われていない。

説明会は非公場で、参加者によると、同社の古平佳功社長、破産管財人代理の弁護士が出席。未払いの給料や手当は総額2千万円以上だが、「会社に資産がなく、支払いは難しい」と説明した。未払い給料の8割を立て替える国の制度も、「事業継続1年以上」という条件を満たさず、適

用されない見通しも示されたという。

出席者からは「金額返ってこないというところか」「障害者を雇用していた企業として無責任だ」との批判が続

出。従業員だった男性(23)「伏見区」は「説明はまったく納得できない。社長も頭を下げて同じ言葉を話すだけだったと憤っていた。」(竹下大輔)

きこようの

2010・12・10

# 窮

## イオンモール入居店が従業員80人全員解雇

### 破産 障害者42人も

# 積極雇用一転、給料未払い

JR京都駅南側の複合商業施設「イオンモールKYOTO」に今年6月オープンしたばかりのテレビキョウラクターグッズの販売店「TV ENTAME STORE」(テレビ エンタメ ストア)が11月下旬、突然閉店した。障害者42人を含む従業員80人全員が解雇されたが、給料は未払いのままという。再雇用を巡る情勢は厳しく、障害者らの募集に協力した京都労働局も困惑を隠せないでいる。

【入江直樹】

「テレビ エンタメ ストア」のホームページ。閉店後もオープン時のままだ



お客様各位  
お詫言  
拝見。まずまずご清辨のこととお喜び申し上げます。  
誠に突然ではございませんが、開店以来お引立ていただきましてテレビエンタメストアは開店の事前により十一月二十四日をもちまして閉店いたしました。  
お客様皆様にはテレビエンタメストア閉業以来ご愛顧を頂きましたことを心から感謝申し上げます。  
右 略儀ながら書面をもちましてご挨拶申し上げます。  
敬具  
平成二十二年十二月二十五日

同店を経営していたのは「ジャパン・プランニング・サービス」(JPS、東京都)。京都労働局によると、同社側から今春「障害者

突然の閉店を知らせる張り紙

雇を通告。翌25日には東京地裁で破産手続きの開始決定を受けた。グッズ店の従業員には10月10日以降の給料が支払われておらず、即日解雇の際に生じる解雇予告手当も未払いという。  
障害者を継続的に新規雇用する事業主には、障害の程度や就労時間などによって、1人当たり30万〜240万円を最長2年間助成する国の制度がある。京都労働局が把握している限りでは、JPSへの支給実績は

者を雇いたい」と相談があり、市内のハローワークを通じて従業員を紹介。JPSは健常者のほか、20〜40歳代の障害者42人を常用雇用で採用した。  
同店は、約3000平方メートルのフロアにテレビ各局のグッズ約2万アイテムをそろえた日本最大・国内初の店舗という触れ込みで、イオンモールの開業と同時に開店。ホームページでは「アミューズメントや飲食も楽しめる」と宣伝していた。  
ところが、JPSは11月24日、全員に同日付での解

## 困惑する労働局

なかったという。  
JPSは毎日新聞の取材に対し「全て破産管財人にお任せしているのでお答えできない」と回答。同社の関連会社を傘下を持つ持ち株会社は「障害者を解雇したのは事実だが、採用の経緯や詳しい内容は担当がいないので分からない」としており、なぜJPSが障害者雇用に積極的だったかは分からない。  
京都労働局は「障害者の再雇用は厳しい状況が続いているが、求人掘り起こしなど引き続き支援したい」としている。