

第7回 京都市障害者就労支援推進会議 次第

1 日時 平成24年6月22日(金) 午前10時 ~ 正午

2 場所 ホテル本能寺 5階 醍醐ホール

3 次第

(1) 開会

(2) 報告事項

1 京都市障害者就労支援推進会議 部会等の取組状況について

資料1

2 京都市障害福祉計画における福祉施設から一般就労への移行について

資料2

3 平成24年度京都市障害者就労支援推進事業について

資料3

(3) 協議事項

1 京都市における「工賃向上計画」支援策について

資料4

(4) その他

(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	向井仲 和 美
	京都府中小企業団体中央会	参 事 役	大 里 茂 美
	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	桐 建 夫
	ハローワーク京都七条・京都障害者職業相談室	室 長	永 井 勝 也
	京都障害者職業センター	所 長	矢 持 良 典
	京都府高齢・障害者雇用支援協会	副 会 長	鈴 鹿 且 久
	京都高齢・障害者雇用支援センター	セ ン タ ー 長	藤 井 裕 久
	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	齋 藤 近 滋
	京都市障害者職業能力開発等支援事業所	所 長	日 野 勝
	京都府難病相談・支援センター	セ ン タ ー 長	水 田 英 二
当事者団体等	公益社団法人京都市身体障害者団体連合会	理 事	田 尻 彰
	社団法人京都手をつなぐ育成会	会 長	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	会 長	寺 地 ヒサ子
	京都市身体障害者福祉施設長協議会	副 会 長	橋 本 早 苗
	京都知的障害者福祉施設協議会	副 会 長	寺 本 眞 澄
	京都精神保健福祉施設協議会	就 労 部 部 長	三 木 佐 和 子
	きょうされん京都支部	副 支 部 長	西 村 清 忠
	京都ほっとはあとセンター	事 務 局 長	芝 田 宇 佐 男
障害者教育	京都府立京都障害者高等技術専門学校	校 長	川 北 保 一
	京都市教育委員会事務局総合育成支援課	課 長	大 黒 喜 裕
	京都市立総合支援学校長会	庶 務	芝 山 泰 介
障害者福祉	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	兒 玉 貴 志
	京都市保健福祉局こころの健康増進センター	所 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	高 宮 裕 介
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	副 室 長	井 上 博 史
	京都市行財政局財政部契約課	課 長	指 宿 達 也
	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	黒 川 勝 司
	京都市産業観光局商工部（雇用創出等担当）	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7回京都市障害者就労支援推進会議座席配置

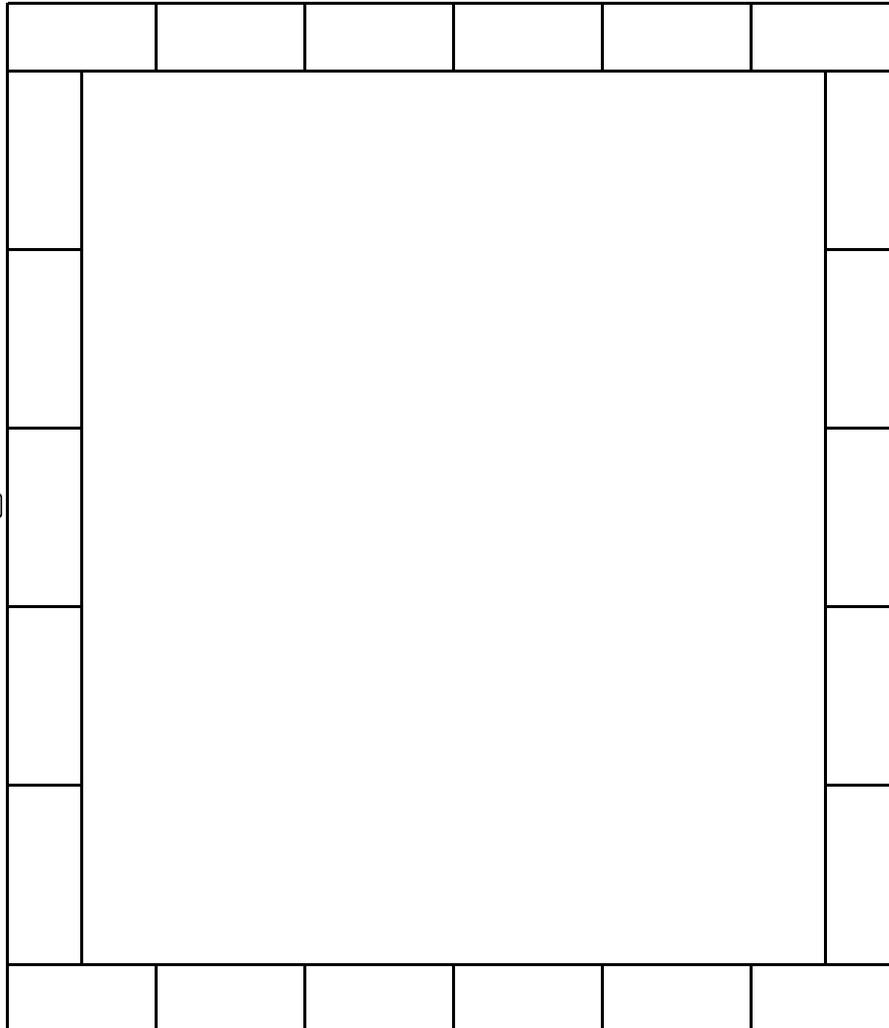
平成24年6月22日
於：ホテル本能寺「醍醐ホール」

寺地 委員
野地 委員
岩井 委員
秦 委員
望月 委員
加藤 委員
(議長)
向井仲 委員
大里 委員
土井 委員

記者席

橋本 委員
寺本 委員
三木 委員
西村 委員
芝田 委員
〔代理出席：生田氏〕
川北 委員
大黒 委員
芝山 委員
黒川 委員
山下 委員

(傍聴席)



桐 委員
永井 委員
矢持 委員
鈴鹿 委員
藤井 委員
阪田 委員
齋藤 委員
日野 委員
水田 委員
高宮 委員
〔代理出席：岩田氏〕

指宿委員
井上委員
松本委員
池上障害保健福祉推進室係長
西尾障害保健福祉推進室係長
垣岡障害保健福祉推進室課長
瀧本障害保健福祉推進室室長
高木保健福祉局長
波床委員
兒玉委員
中西委員

(事務局)

「出入口」 「出入口」 「」

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3回会議 平成24年1月11日（水）13:30～15:00 協議内容 職場定着支援における連携について 「福祉から雇用へ」事業所部会と合同実施
今後の取組計画	関係機関の連携ルールの確認 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 一般就労後の継続的な定着支援の体制について

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	京都府商工労働観光部総合就業支援室（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 しょうがい者就業・生活支援センターアイリス 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7回会議 平成23年9月30日（金）10:30～12:00 協議内容 昨年度の部会内容についての報告と今年度の部会についての方針検討 他 第8回会議 平成23年11月14日（月）15:00～16:30 協議内容 医療機関に配布する支援施設紹介リーフレット作成に向けた原稿内容の検討 他 第9回会議 平成24年3月23日（水）15:00～16:30 協議内容 医療機関に配布する支援施設紹介リーフレット作成に向けた修正原稿の内容・レイアウト等についての検討 他 *最終的には医療機関向けの支援施設紹介リーフレットを作成し、これを精神科診療機関112箇所に向けて送付した。
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 関係機関の就労に関する認識の共有について 支援機関のパワーアップについて 地域モデルの構築に向けて

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
検 討 内 容	就労移行支援事業所を中心に課題等を検討
事 務 局	京都市保健福祉局障害保健福祉課
出 席 団 体	京都市桂授産園 京都いたはし学園 京都市朱雀工房 京都市だいが学園 京都ライトハウス F S トモニー 交流広場ライフアート共同作業所 ジョイント・ほっと 花水木 ゆいまあるハウス 楽々堂 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3回会議 平成24年1月11日（水）13:30～15:00 協議内容 職場定着支援における連携について 障害者就労支援の連携のあり方検討部会と合同実施
今後の取組計画	就労移行支援事業所ネットワーク会議及び総合支援学校進路指導主事会と連携を図り、課題検討を行うほか、総合支援学校等の保護者向け説明会を実施する。

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 京都市文化市民局勤労福祉青少年課 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6回会議 平成24年2月24日（金）10:00～11:30 協議事項 発達障害者が就労する上で抱える課題について
今後の取組計画	発達障害者が就労する上で抱える課題は多く，関係機関との連携・役割分担等も含め検討していく。

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 (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	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 京都障害者職業センター，社会福祉法人京都総合福祉協会 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 79 回事務局会議 平成 23 年 7 月 13 日（水） 協議事項 情報交換，前年度事業の報告等 第 80 回事務局会議 平成 23 年 9 月 21 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 18 回「障害のある市民の雇用フォーラム」の開催 日時 平成 23 年 11 月 9 日（水） 協議事項 勤続 5 年表彰・感謝状の贈呈式 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。 第 81 回事務局会議 平成 24 年 2 月 15 日（水） 協議事項 情報交換，雇用フォーラムの振り返り，次年度の事業等
今後の取組計画	引き続き情報交換を行うと共に，平成 24 年度事業に向けて協議を行う。 第 19 回「障害のある市民の雇用フォーラム」を実施する。

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 (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，職業教育のあ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，キャピタル東洋亭本店，京セラ株式会社，グランドプリンスホテル京都，株式会社ジーエス・ユアサビジネスエージェンシー，株式会社島津製作所，株式会社聖護院八ツ橋，宝酒造株式会社，人事企画事務所 NETWORK，ティーエスケグループ，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，株式会社ユタカ，株式会社リストランテ ストラータ，株式会社ワコール，京都総合福祉協会 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 11 回デュアルシステム推進ネットワーク会議 日時 平成 23 年 6 月 22 日（水） 協議事項 平成 22 年度職業学科生徒進路状況の報告 職業学科生徒の実習状況の集計報告 情報交換 他 第 12 回デュアルシステム推進ネットワーク会議 日時 平成 24 年 2 月 22 日（水） 協議事項 講演『特例子会社の設立と障がい者雇用の考え方について』 (山口 智 氏) 情報交換 他
今後の取組計画	平成 2 3 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 2 4 年度事業に向けて協議を行う。

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）

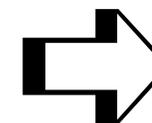
部 会 名	障害者職域開発推進部会
検 討 内 容	障害者職域開発推進事業の検討
事 務 局	京都市保健福祉局障害保健福祉課
構 成 団 体	<p>京都商工会議所 京都経営者協会 京都府中小企業団体中央会 京都中小企業家同友会 NPO 法人 障がい者就業・雇用支援センター 京都府商工労働観光部総合就業支援室 ハローワーク京都七条・京都障害者職業相談室 京都市立総合支援学校長会 株式会社ダイキンサンライズ摂津 株式会社インサイト 京都市保健福祉局保健福祉部障害保健福祉課</p>
会議開催状況	<p>第3回会議 平成23年6月17日（金）13：30～16：30 協議事項 障害者雇用促進アドバイザー派遣等支援事業における補助事業者指定の審査</p>
今後の取組計画	<p>平成24年度においても、『障害者雇用促進アドバイザー派遣等支援事業』実施に関して、補助事業者指定の審査を行う。 事業計画が補助対象として適当と認められるときは補助事業者として指定するとともに、同事業計画を支援するのに適切なアドバイザー事業者の選定を行う。</p>

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	はあと・フレンズ・プロジェクト推進部会
検 討 内 容	授産事業振興による福祉的就労の底上げ
事 務 局	京都市保健福祉局障害保健福祉課
構 成 団 体	社団法人京都産業会館 京都府高齢・障害者雇用支援協会 特定非営利活動法人京都ほっとはあとセンター 京都市交通局企画総務部 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23年9月8日（木）11:00～12:00 協議事項 はあと・フレンズ・プロジェクト推進協議会の設置について はあと・フレンズ・プロジェクト事業計画について はあと・フレンズ・ストア開店記念式典について 第2回会議 平成24年3月22日（木）16:00～17:30 協議事項 はあと・フレンズ・プロジェクト進捗状況について はあと・フレンズ・プロジェクト事業計画について
今後の取組計画	企業との関わりによる製品開発や大学・市民が参画するプロジェクト など幅広い人々の参画による事業推進に取り組む。

京都市障害福祉計画における福祉施設から一般就労への移行について

	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
福祉施設から 一般就労への移行 (年間人数)	27	32	25	28	68	62	目標 50
内 訳			就労移行支援 16人 就労継続A型 1人 " B型 3人 授産施設 4人 福祉工場 1人	就労移行支援 15人 就労継続A型 3人 " B型 1人 授産施設 8人 福祉工場 1人	就労移行支援 37人 就労継続A型 3人 " B型 14人 授産施設 14人	就労移行支援 33人 就労継続A型 1人 " B型 24人 授産施設 4人	



24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。

平成24年度 京都市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（継続）
- 2 障害者職場実習・チャレンジ雇用推進事業（充実）
- 3 就労移行支援事業等ネットワーク促進事業（充実）
- 4 ヘルスキーパー普及支援フォローアップ事業（継続）
- 5 障害者雇用促進アドバイザー派遣等支援事業（継続）
- 6 はあと・フレンズ・プロジェクト推進事業（充実）

1 障害者職業能力開発プロモート事業（継続）

（予算額 12,915千円 障害者就労支援コーディネート事業を含む）

平成21年度から引き続き，国（厚生労働省）の事業を受託して実施する（国の事業名称は「地域における障害者職業能力開発促進事業」）。

(1) 京都市障害者就労支援推進会議の運営

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平成21年8月に設立した。京都市障害者就労支援推進会議及び同部会を適宜開催し，共同事業の実施等に取り組む。

- ⇒ 京都市障害者就労支援推進会議の開催予定回数 年2回（6月及び12月頃）
- ⇒ 部会の開催予定回数 各部会の状況に応じて適宜開催

(2) 職業能力開発プロモーターによる企業等との連携

障害のある人，一人ひとりを就労の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名配置し，「障害者の働く力」の向上や「障害福祉施設の障害者を支える力」の向上，「企業の雇用する力」の向上を支援している。

プロモーターが中心となって就労系事業所や関係機関等との連携を深めるとともに，障害福祉施設職員や利用者向けの職業能力開発研修（スキルアップ研修）に力を入れ，「働ける力を持った障害者の育成」や，その「障害者を就職に結びつけることができる力を持った障害福祉施設職員の育成」に努める。

また，本市既存事業（職場実習・チャレンジ雇用推進事業，はあと・フレンズ・プロジェクト推進事業など）との連携を図りながら企業向けの取組みを行う「障害者就労支援コーディネート事業」として，企業人事担当者向けの職場見学等を実施する。

就労支援スキルアップ研修会の開催

就労支援員，当事者，保護者，企業等の対象に応じた課題別の研修会を開催する。

特に，平成24年度は，京都障害者就業・生活支援センターとの連携により，障害福祉施設の就労支援員向け研修を充実させ，「障害者を就職に結びつけることができる力をもった障害福祉施設職員の育成」を支援していく。

- ⇒ 開催予定 20回（うち，10回は就労支援員向け研修）

就労支援コーディネート事業

障害者就労支援プロモート事業から企業向けの取組を再編し，より効率的に事業を進めていく。

⇒ 主な取組

企業訪問による就労機会の開拓（就労機会・職場実習機会の開拓）

障害者雇用企業等見学会（企業人事担当者向け）

「職場実習・チャレンジ雇用推進事業」との連携

（企業への職域開発等の助言，チャレンジ雇用後の職場開拓支援 など）

「はあと・フレンズ・プロジェクト推進事業」との連携

（企業への販路拡大，新商品開発等の企業連携機会開拓 など）

2 障害者職場実習・チャレンジ雇用推進事業（充実）

（予算額 4,500千円）

障害のある方に就労体験を通じて、将来の企業就職に向けたステップアップとしていた
ただくとともに、広く企業や市民の皆様障害者雇用に関する理解を広げるため、京都
市役所において障害のある方の職場実習を実施する。

平成24年度は、昨年度はじめて実施した区役所・福祉事務所に加えて、公営保育所
においても実施することとしており、7月から順次、20職場で20名の方に各々約2
週間の職場実習を行う。また、昨年度まで、一斉実施（2月から）としていたチャレ
ンジ雇用（アルバイトとしての約2箇月間の雇用）について、職場実習終了後に順次実施
することを可能とすることで、実習生の一般就労に向けた支援計画との調和を図るとと
もに、チャレンジ雇用を実施する職場の労働力需要にも柔軟に対応していけるよう工夫
している。

さらに、応募のあった実習生の選考（面接等）、職場における業務の切り出しや障害特
性の情報共有などについて、専門家（ジョブコーチ等）との連携を強化することにより、
事業効果の向上を図る。

[職場実習の概要]

(1) 募集人数及び実習場所

総合企画局 情報化推進室	上京区役所 福祉部 支援保護課
文化市民局 人権文化推進課	下京区役所 保健部 健康づくり推進課
保健福祉局 保健福祉部 監査指導課	教育委員会 指導部 学校指導課
保健福祉局 障害保健福祉推進室	教育委員会 指導部 総合育成支援課
保健福祉局 こころの健康増進センター デイケア課	教育委員会 体育健康教育室
保健福祉局 子育て支援部 保育課（改進黨育所）	教育委員会 生涯学習部
保健福祉局 子育て支援部 保育課（辰巳保育所）	教育委員会 中央図書館
保健福祉局 子育て支援部 保育課（聚楽保育所）	教育委員会 右京中央図書館
保健福祉局 保健衛生推進室 医務審査課	教育委員会 醍醐中央図書館
保健福祉局 児童福祉センター 総務課	教育委員会 青少年科学センター

(2) 実習期間及び実習時間

【職 場 実 習】平成24年7月～12月の間で順次

【チャレンジ雇用】平成24年7月～平成25年2月の間で順次

原則1日当たり6時間（必要に応じ3時間から7時間45分までの間で変更可能）

(3) 実習内容

軽作業，一般事務補助（封筒の仕分け，ラベル貼り，書類整理，パソコンのデータ入力等。）

【参考】

区 分	21年度	22年度	23年度
職場実習	2職場	9職場	16職場
	8名 （知的4，精神4）	16名 （身体4，知的8，精神4）	20名 （身体2，知的14，精神4）
チャレンジ 雇用	2名 （知的1，精神1）	4名 （身体1，知的2，精神1）	6名 （知的4，精神2）
就労実績	3名 （H22.6時点）	1名 （H23.4時点）	5名 （H24.5時点）

3 就労移行支援事業等ネットワーク形成促進事業（充実） （旧就労移行支援事業等活性化事業）

（緊急雇用対策基金活用事業 予算額 31,000千円）

(1) 事業概要

就労移行支援事業等活性化事業では、障害のある人の一般就労における安定的かつ継続的な職場定着のため、就労系事業所に職場定着支援環境づくり及び個別支援を行う職業生活支援員を配置し、日常生活の面から職場定着支援の充実を図ってきた。

平成 24 年度については、こうした施設ごとの個別支援に加え、本事業を受託した施設間のネットワーク化を図ることにより、個々の施設の取組を有機的に連携させるシステムづくりを行い、施設が実施する職場定着支援の事業効果を更に高めていく。

(2) 事業内容

（個別支援）

ア 施設における職場定着支援

- ・就職先事業者訪問（就職先企業からの問い合わせにも対応）
- ・OB会やレクリエーションの実施など、就職した利用者が気軽に相談できる環境づくり
- ・定着支援ノウハウの蓄積

（ネットワーク形成）

イ 連絡調整ネットワーク会議の立ち上げ

就労系事業所間の交流と取組の共有を連絡する場を設立する。

ウ 相互研修の実施

就労系事業所にも、サービス種別・主に受け入れてきた障害種別・地域性・生産物などに違いがあり、それぞれの特色の向上及び弱点の補完のため、事業所職員間での研修会を実施する。

エ 合同研修の実施

就労系事業所が単独で実施することが困難であるような研修を合同で実施する。

(3) 実施事業者

FS トモニー（北区：移行，B 型） 統括
恒河沙（北区：B 型）
花水木（左京区：移行，B 型）
京都市朱雀工房（中京区：移行，B 型）
就労支援センターそらいろ（中京区：移行）
タイム・ワークサポートセンター（右京区：移行，B 型）
就労支援センターとも（右京区：A 型）
京都市桂授産園（西京区：移行）
京都いたはし学園（伏見区：移行，B 型）
京都市だいが学園（伏見区：移行，B 型）

(4) 実施期間

平成 24 年 4 月 1 日～平成 25 年 3 月 31 日

4 ヘルスキーパー普及支援フォローアップ事業（継続） （旧ヘルスキーパー普及支援事業）

（緊急雇用対策基金活用事業 予算額 11,671千円）

(1) 事業概要

ヘルスキーパー普及支援事業フォローアップ事業では、2年間のヘルスキーパー普及支援事業の検証を踏まえ、ヘルスキーパー就労の新しい支援戦略を構築し、継続的な就労確保の仕組みづくりを行う。そうした活動を通じて視覚障害者に対する就労支援と企業の雇用に対する支援ノウハウを更に深め・確立することを目指す。

*ヘルスキーパー：企業等に雇用され、従業員の健康管理や疲労回復のためにあん摩マッサージ等を行う
国家資格を有する理療士

(2) 事業内容

ア 支援戦略の試行実施

2年間の事業実績を踏まえ、2つの雇用モデルを創出し、雇用創出が見込める地域や障害者雇用を検討する事業者においてモデル事業実施を行う。

（ア）地域雇用モデル

商店街の空き店舗や空きスペースを活用した雇用モデルなどを模索。

（イ）企業雇用モデル

事業者の業種別などに、ヘルスキーパー導入のメリット・留意点・コストを整理し、事業者の実情に合った雇用モデルの提示を積極的に実施する。

イ フォローアップ

（ア）『ヘルスキーパー普及支援事業』活用企業に対するフォローアップ

（イ）地域雇用モデル・企業雇用モデルの積極的な営業活動

（ウ）モデル事業の運用を通じた、ヘルスキーパー雇用達成のための問題点・課題の集約、対応策の検討

（エ）企業就労中のヘルスキーパーの組織化

(3) 実施期間

平成 24 年 4 月 1 日～平成 25 年 3 月 31 日

(4) 実施体制

支援戦略の試行実施要員（ヘルスキーパー2名、受付・記録要員2名）4名
フォローアップ要員 2名

(5) 委託先

京都府視覚障害者協会

(6) 就労実績（23年度末時点）

22年度...13 事業者に派遣 就労実績 3 名

23年度... 6 事業者に派遣 就労実績 1 名

5 障害者雇用促進アドバイザー派遣等支援事業（継続）

（予算額 6,000千円）

(1) 事業趣旨

障害者雇用に意欲があり、具体的に雇用を進めるに当たり、職域開発や特例子会社設立等のノウハウを必要としている企業等に対して、障害者雇用促進アドバイザー（以下「アドバイザー」という。）の派遣や備品購入に要する費用の補助を行うことにより、障害のある市民の職域を拡大し、自立と社会参加の推進を図る。

(2) 事業概要

- (1) 職域開発・雇用創出の手法により新たに障害者を雇用する事業者等の事業計画案を広く募集し、その実施に必要なアドバイザーの派遣及び備品購入に要する経費の一部を補助する。
- (2) 雇用創出の実現性が高い事業計画を有する事業者の中から3者程度を補助事業者指定する。
- (3) 補助金額は、アドバイザー派遣及び備品購入に要する費用のそれぞれ3分の2の合計額（ただし、上限は200万円）とする。なお、中小企業基本法に規定する中小企業等については、アドバイザー派遣及び備品購入に要する費用の合計額（ただし、上限は200万円）とする。
- (4) 補助事業者の指定に係る審査については、京都市障害者就労支援推進会議に設置している障害者職域開発推進部会において行うとともに、補助事業者が実施する事業に対して適切なアドバイザーの選定を行う。

3 応募状況

- (1) 募集期間 平成24年5月14日（月）から5月31日（木）まで
- (2) 応募総数 4事業者
- (3) 事業審査 平成24年6月29日（金）障害者職域開発推進部会にて審査予定

4 事業実績（平成23年度）

次表参照

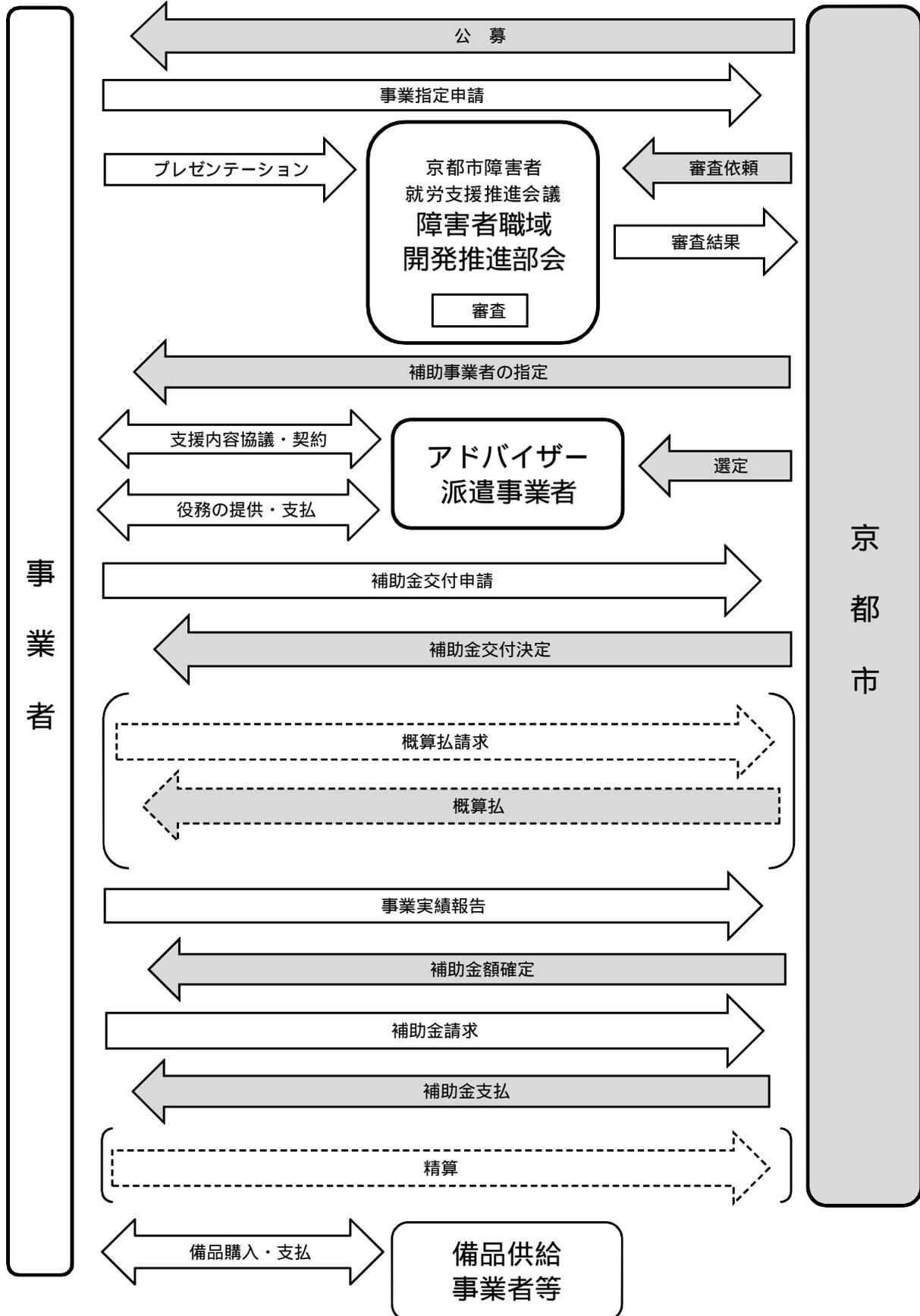
平成 23 年度 障害者雇用促進アドバイザー派遣等支援事業実績概要

事業者名：株式会社コスモネット			
事業：通信付帯サービス事業、情報通信システム設計・施工事業			
<p>事業概要：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・拡大を続ける拠点・社員数に伴った障害者雇用モデルの企画 ・店舗での販売管理システム入力業務支援（発達障害等）、本部での事務・販促ツール業務支援（精神障害等）、清掃クルー（知的障害等）の3つを軸にした職域開発 			
<p>主な実施事業実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用拡大プロジェクト発足 <ul style="list-style-type: none"> …障害者雇用を企業命題として社内浸透・共有化を図る。 ・プロジェクト会議 <ul style="list-style-type: none"> … 職域開発：入力事務，事務補助全般，店舗清掃など 環境整備：バリアフリー化（ユニバーサルトイレ，スロープ設置等） 人材確保：啓発教育の実施，有識者の導入等 ・企業実習の実施 <ul style="list-style-type: none"> …入力事務の実習を3名実施 ・業務支援チーム発足 <ul style="list-style-type: none"> …職域の統制管理と継続的な展開。障害特性に留意した業務進行，体調管理，支援機関との連携等を実施。 ・職場定着 <ul style="list-style-type: none"> …社員啓発教育をはじめとする現場理解浸透や業務のマニュアル化，雇用障害者の状況把握を徹底し，離職を生じさせないための体制整備を検討・実施。 			
アドバイザー：特定非営利活動法人 障がい者就業・雇用支援センター			
<p>障害者雇用状況：</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 60%;"> <p>身体・知的・精神障害者である労働者数 (26 名)</p> </td> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;"> <p>1.76%</p> <p>(不足数 0 人)</p> </td> </tr> <tr> <td> <p>法定雇用障害者数算定の基礎となる労働者数 (1,477 人)</p> </td> </tr> </table>	<p>身体・知的・精神障害者である労働者数 (26 名)</p>	<p>1.76%</p> <p>(不足数 0 人)</p>	<p>法定雇用障害者数算定の基礎となる労働者数 (1,477 人)</p>
<p>身体・知的・精神障害者である労働者数 (26 名)</p>	<p>1.76%</p> <p>(不足数 0 人)</p>		
<p>法定雇用障害者数算定の基礎となる労働者数 (1,477 人)</p>			
<p>新規雇用障害者数：(平成 24 年 3 月 31 日時点)</p> <p>身体障害 1 名(重度)，知的障害 2 名，精神障害 3 名(うち発達障害 1 名)</p> <p>4/ 1 付新規に 1 名(精神障害)採用</p> <p>4/19 付新規に 1 名(知的[発達障害])採用</p> <p>4/9～4/20 新規に 1 名(知的障害)職場実習</p> <p>平成 24 年 12 月末までの採用予定数 7 名程度</p> <p>平成 24 年 12 月末時点での雇用率見込み 1.80%(不足数 0 人)</p>			

事業者名：株式会社ポロニアジャパン					
事業：障害者の新規雇用と、既存の障害者従業員の処遇改善					
<p>主な事業実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害のある人が働きやすい環境づくりとして工場内製造工程の見直し <ul style="list-style-type: none"> … 障害のある人の雇用拡大のため、既存工場だけでなく、将来的に新工場でも適用できるマニュアルづくり。 ・ 1日体験入社制度構築 <ul style="list-style-type: none"> … 衛生管理が求められる工場を運営する雇用側が求める最低限度の管理ルールが守れるか、また、求職側にとっても業務に対する就労意欲を確認する機会。双方の課題を見つけ、以後の実習やトライアル雇用などに繋げる。 ・ 既存の障害のある従業員に対する処遇改善プランとして、評価票と訓練制度を導入し、最低賃金確保のため会社として全面的に支援できる体制づくり。 <ul style="list-style-type: none"> … 業務スピードを主な基準とした評価基準により、習熟度に応じた段階的な処遇設定を行う制度を検討。その習熟のための訓練制度も合わせて構築する。 ・ 社会福祉法人と販売会社、一般企業との技術ライセンス・商標使用・販売契約等フランチャイズビジネスの展開を新たに検討。 <ul style="list-style-type: none"> … 障害のある人による作業を前提とした、生地の製造～パンの焼成～包装～出荷等のファクトリースキームを切り出し、技術ライセンス化。障害者雇用の推進とともにフランチャイズ展開し、地域社会貢献を目指す。 					
アドバイザー：株式会社インサイト					
<p>障害者雇用状況：(平成24年3月31日時点)</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%; border-bottom: 1px solid black;"> <p>身体・知的・精神障害者である労働者数 (5人)</p> </td> <td rowspan="2" style="width: 10%;"></td> <td rowspan="2" style="width: 30%; text-align: center; border: 1px solid black;"> <p>10.4%</p> <p>(不足数0人)</p> </td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;"> <p>法定雇用障害者数算定の基礎となる労働者数 (48人)</p> </td> </tr> </table>	<p>身体・知的・精神障害者である労働者数 (5人)</p>		<p>10.4%</p> <p>(不足数0人)</p>	<p>法定雇用障害者数算定の基礎となる労働者数 (48人)</p>	
<p>身体・知的・精神障害者である労働者数 (5人)</p>				<p>10.4%</p> <p>(不足数0人)</p>	
<p>法定雇用障害者数算定の基礎となる労働者数 (48人)</p>					
<p>新規雇用障害者：0名</p> <p>7月～ トライアル雇用(平成24年度中に10～15名の採用計画)</p> <p>既存の障害のある労働者の処遇改善システム並びに新たな障害者の雇用に関しては、引き続き誠意をもって対応することとし、都度、京都市に報告を求める。</p>					

(参考)

事業指定申請から補助金交付までの流れ



()内は、概算払を請求した際の流れ

6 はあと・フレンズ・プロジェクト推進事業（充実）

（緊急雇用対策基金活用事業 予算額 11,047千円）

(1) 事業趣旨

障害福祉施設で作られたものに限定せず、障害のある人が広く関わってできた製品を「ほっとはあと」の仲間＝「はあと・フレンズ」としてブランド化し、企業連携、施設連携、市民協働の視点を取り入れた、製品開発、生産、販売の新しいモデル事業づくりを行い、モノづくりに励む障害のある人をはじめ、障害のある人の多様な生き方を支援するもの。取組みを通じて、障害のある人の自立と社会参加を促進するとともに、企業や市民に対する障害者福祉への理解促進や将来の雇用機会の創出を図る。

(2) 位置付け

府市協調事業「京都ほっとはあとセンター（授産振興事業）」をベースとした京都市域における授産振興事業の強化事業

京都府の「工賃向上計画」、各障害福祉施設の「工賃向上計画」に対する市町村としての支援策の一つ

(3) 取組拠点

京都四条烏丸にある京都産業会館地階に、ほっとはあと製品、はあと・フレンズ製品のアンテナショップとして「はあと・フレンズ・ストア」を開設。ほっとはあと製品等の販売をビジネスの領域として捉え、新製品の開発や製品デザイン、価格設定などの実践の場として活用するとともに、販路拡大による工賃向上や障害福祉施設によるモノづくりに対する理解促進を図る。

〔特徴〕 セレクトショップとして運営

- ・「売りたい製品を作る」から「市場から求められる製品を作る」へ
- ・お客様の声を施設にフィードバック、ストアからの製品改善提案もお客様との接点（接客対応）を重視
- ・製品そのものの魅力を引き出すディスプレイ
- ・製品のストーリーを感じていただける接客対応に努め、障害福祉施設によるモノづくりをPR

(4) 今後の取組

- ・企業との関わりによる製品開発等を進める
- ・施設間の交流機会の醸成により施設連携を支援し、プロジェクトに積極的に関わられる環境づくりを行う。
- ・大学や市民が参画するプロジェクトなど幅広い人々の参画による事業推進に取り組む。

京都市における「工賃向上計画」支援策について

項 目	取組内容
官公需の発注・販売促進	<p>政策随意契約制度の周知・啓発</p> <p>庁内に政策随意契約の趣旨，利便性を普及することで，障害福祉施設等への発注促進を図る。具体的には，</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 庁内向け啓発コンテンツである庁内イントラページの機能を強化する。 (2) 障害福祉施設等へ債権者登録手続きを周知し，経費支出事務等の円滑化を促すことで，庁内の担当者が発注しやすい環境へと整備する。 (3) 入札担当課と連携し，庁内各契約担当者に，政策随意契約制度を周知する。
関係団体との連携促進	<p>京都ほっとはあとセンターの活用</p> <p>常設店舗「ハートプラザ KYOTO」の運営の他，障害福祉施設等が製作した製品の販路拡大や共同受注，製作技術向上を目指す。</p> <p>経済団体との連携</p> <p>京都市障害者就労支援推進会議を通じて，経済団体等に対する障害福祉施設への発注促進等の協力依頼を行う。また，施設外就労など，企業にとってもメリットのある多様な働き方の普及・啓発を図る。</p> <p>教育機関との連携</p> <p>子どもの時から障害福祉施設の製品を身近に感じてもらえるような環境づくりを推進し，誰もが授産製品を気軽に手に取る社会を目指す。</p>
その他	<p>「はあと・フレンズ・プロジェクト推進事業」の実施</p> <p>具体的には，</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) アンテナショップとしての授産製品販売所「はあと・フレンズ・ストア」の運営 (2) 企業団体である「京都府高齢・障害者雇用支援協会」への事業委託により，授産製品の開発・販売拡大を効果的に進める。 (3) 「企業連携」「施設連携」「市民協働」の視点から，障害のある人が広く関わった製品の開発・生産・販売の新しい事業モデルをつくる。 <p>工賃向上に資する他都市の先進事例の調査</p> <p>広報紙を活用した企業に向けての発注促進</p> <p>企業向け啓発冊子に特集ページを掲載し，一般企業における障害福祉施設への発注の機運を高める。</p>

雇用率引き上げと今後予想される展開

1. 15年ぶりに引き上げられる障害者雇用率

- *民間企業 1. 8%⇒2. 0%
- *教育委員会 2. 0%⇒2. 2%
- *公的機関 2. 1%⇒2. 3%

2. 【最低5年に一度見直す】とのルールに基づき調査した結果引き上げ妥当

- *背景にあるのは
 - ①障害者制度推進会議の議論を受けての更なる雇用拡大
 - ②助成金原資の枯渇

3. 今後に予想される展開とは

- *精神障害者の雇用義務化は喫緊の課題
- *精神障害者の雇用義務化と連動する雇用率の再引き上げは必定
(かつて、平成10年に知的障害者の雇用義務化の際1. 6%⇒1. 8%にアップ)
- *仮に精神障害者の義務化による再引き上げがあると(手帳所持者推定70万)
- *民間企業は現行の1. 8%が最大2. 3%~2. 4%まで上がるかも)
- *

4. 雇用率引き上げがもたらす影響と課題

- ①影響
 - *障害者の奪い合いが起きる
 - *中堅・中小企業は苦戦を強いられる
 - *雇用対象が身体・知的⇔精神・発達・難病へシフト
 - *定着管理に細心の注意と努力が必要になる
- ②雇用率引き上げで顕在化する課題とは
 - *新たな職域の開拓・確保は不可避(在宅雇用も含め)
 - *雇用経験の無い精神障害者・発達障害者のマネジメントノウハウの確保
 - *様々な連携なくしてマネジメントが叶わない時代へ
 - *経営全体の視点で考えることが必要になる
 - *意識の転換が求められる
(障害者雇用=必要な社会コスト⇒障害者を戦力とする経営戦略へ)
- *BPR手法を用いた社内業務の再構築と業務の専門化促進

法定雇用率引き上げと 今後予想される課題



- NPO障がい者就業・雇用支援センター理事長
秦 政(はた まこと)

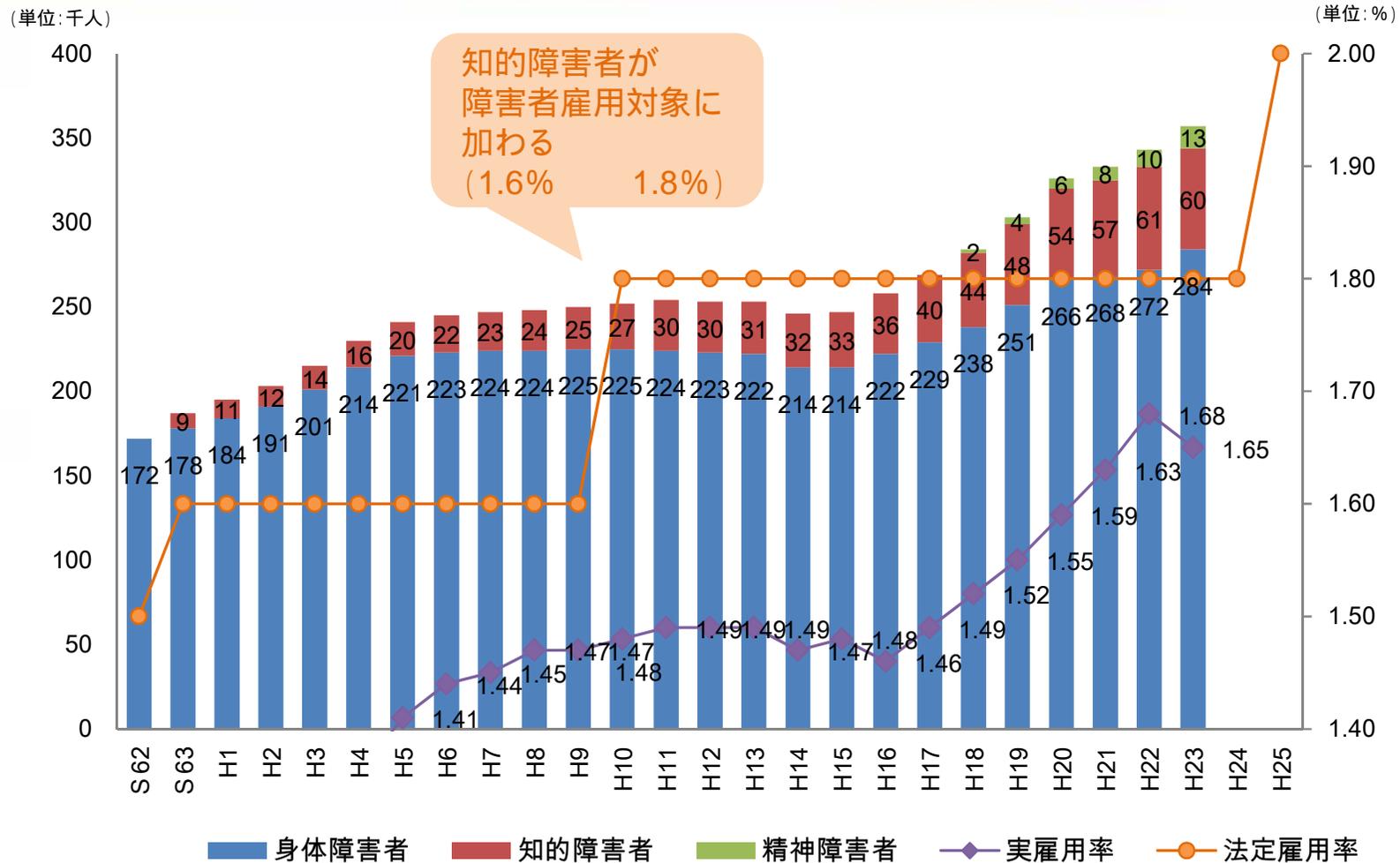
法定雇用率の引き上げ

- 平成10年以來の**15年ぶり**の引き上げ

	現行 法定雇用率	H23.06現在 実雇用率	(H25.4月施行) 改定法定雇用率
一般の民間企業	1.8%	1.65%	2.0% (+0.2%)
特殊法人等	2.1%	2.08%	2.3% (+0.2%)
国・地方公共団体	2.1%	国 2.24% 都道府県 2.39% 市町村 2.23%	2.3% (+0.2%)
都道府県の 教育委員会	2.0%	1.77%	2.2% (+0.2%)

- 新たに従業員**50人以上55人未満の企業**も、法定雇用率適用企業へ拡充

雇用率及び障がい者雇用の推移



法定雇用率引き上げの根拠

“少なくとも5年に一度は見直す”とのルールに基づき調査した結果の引き上げ

一般民間企業における雇用率設定基準

$$\begin{aligned} \text{障害者雇用率} &= \frac{\text{身体障害者及び知的障害者である常用労働者の数} \\ &\quad + \text{失業している身体障害者及び知的障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}} \\ &= 2.072\% \end{aligned}$$

短時間労働者は、1人を0.5人としてカウント。

重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。短時間重度身体障害者、重度知的障害者は1人としてカウント。
精神障害者については、雇用義務の対象ではないが、各企業の実雇用率の算定時には障害者に参入することができる。

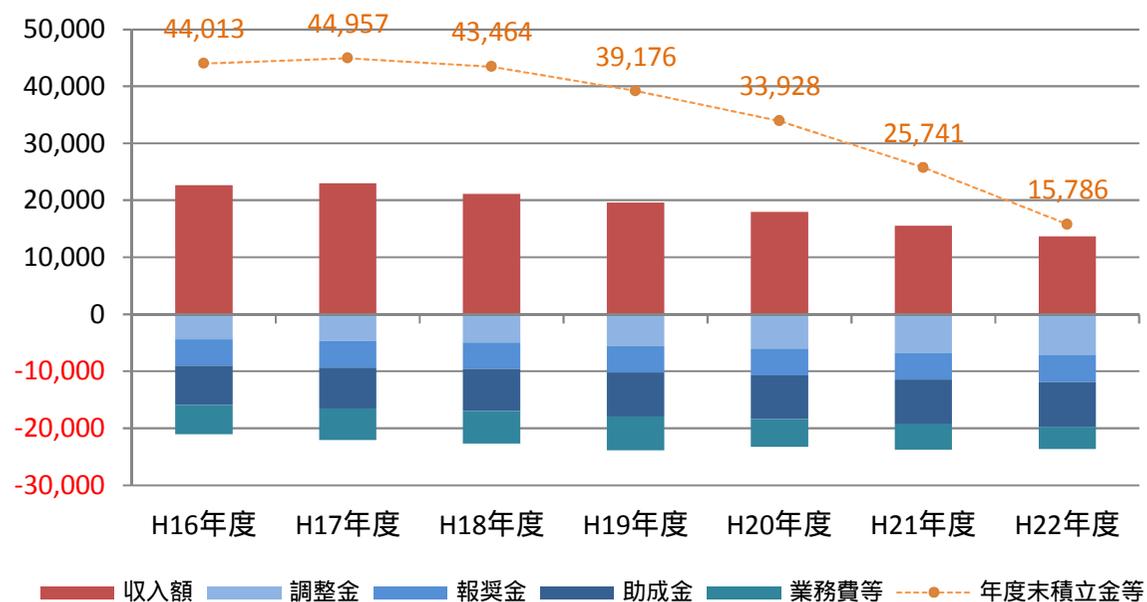
特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

法定雇用率引き上げの背景

障害者制度推進会議の議論を受けて

助成金原資の枯渇



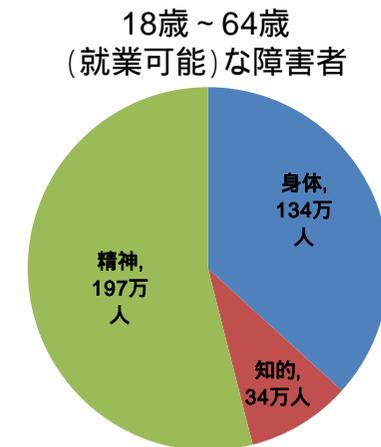
今後予想される展開

精神障害者の雇用義務化は喫緊の課題

適用対象となる 障害者の範囲	現法定雇用率	実雇用率	新法定雇用率	?年後
身体障害者				
知的障害者				
精神障害者	×		×	
難病	×	×	×	

精神障害者の雇用義務化と連動する雇用率の再引き上げは必定

- ✓ 手帳を有する精神障害者数は推定70万人。
- ✓ これをベースに雇用率を推計すると
 - 民間企業は最大2.3%～2.4%まであがるかも。。



雇用率引き上げがもたらす影響と課題

影響

障がい者の奪い合い

中小企業の苦戦

雇用対象が身体、知的から
精神・発達・難病へシフト

定着管理に細心の注意と努力が必要

顕在化する課題 ～ 魅力的な職場づくりへ ～

新たな職域の開拓・確保は不可避

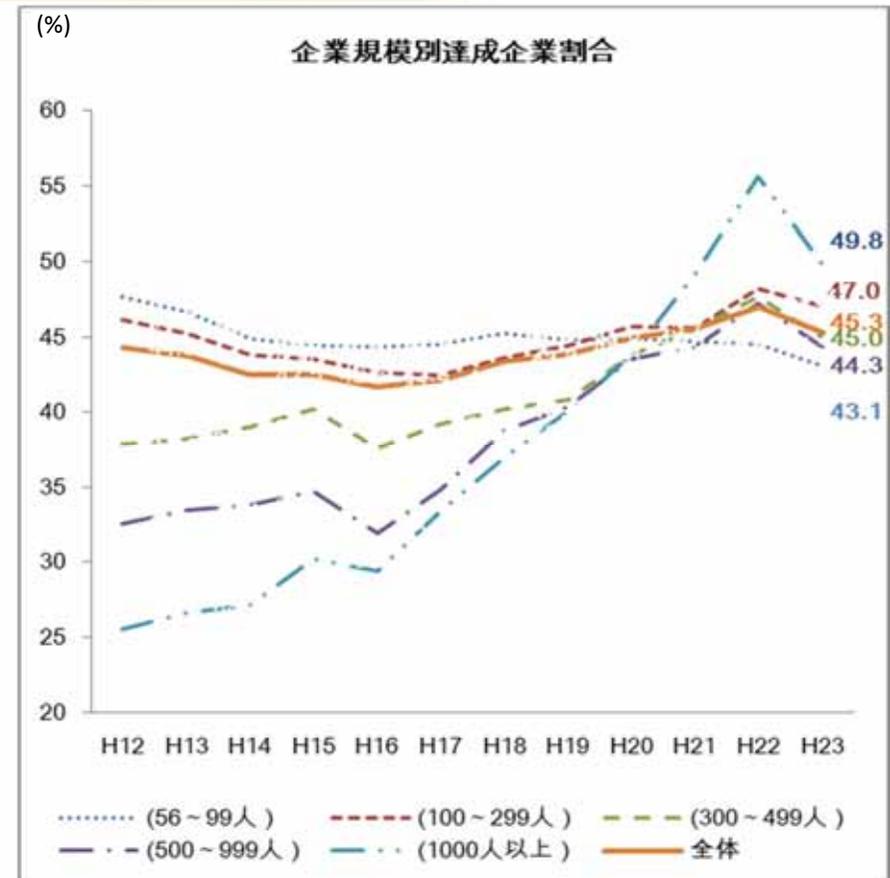
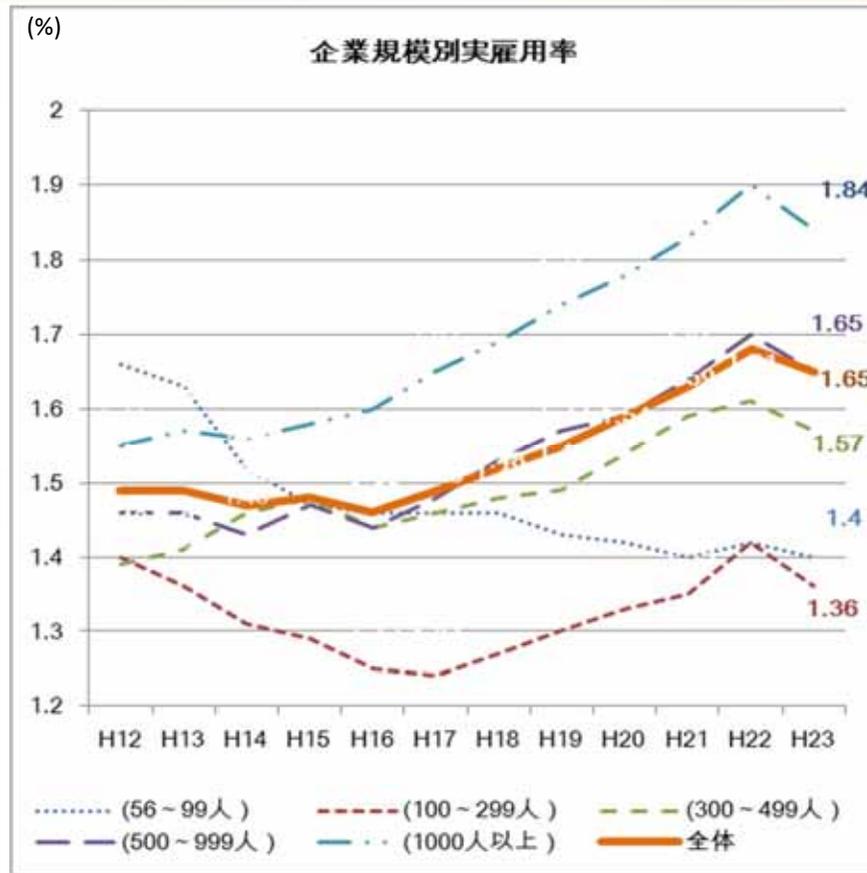
- 含む在宅就業

雇用経験の無い精神障がい者、発達障がい者の
マネジメントノウハウの確保

様々な連携なくして雇用管理が適わない時代へ
経営全体の視点で考えることが必須
意識の転換を！

- 障害者雇用 = 必要な社会コスト =
障害者を戦力とする経営戦略へ
- BPR手法を用いた社内業務の再構築と業務の
専門化促進

ご参考： 企業規模別実雇用率と達成企業割合



平成22年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、平成23年と前年までの数値を単純に比較することは適当ではない状況です。

出典:厚生労働省。「障害者雇用状況の集計結果」