

## 第8回 京都市障害者就労支援推進会議 次第

1 日時 平成25年1月29日(火) 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 平成24年 京都府内の障害者雇用の状況について

資料1

2 平成24年度京都市障害者就労支援推進事業の進捗状況について

資料2

①京都市障害者雇用促進アドバイザー派遣等支援事業

②はあと・フレンズ・プロジェクト推進事業

③職場実習・チャレンジ雇用推進事業

3 京都市における「工賃向上計画」支援策等について

資料3

①京都市における「工賃向上計画」支援策について

②障害者優先調達推進法における対応について

(3) 協議事項

1 次期障害者施策推進計画「支えあうまち・京都ほほえみプラン」

資料4

(施策目標4 生きがいをもって働くことができる社会づくり) について

(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	特 別 顧 問	向井仲 和美
	京都府中小企業団体中央会	専 務 理 事	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8回京都市障害者就労支援推進会議座席配置

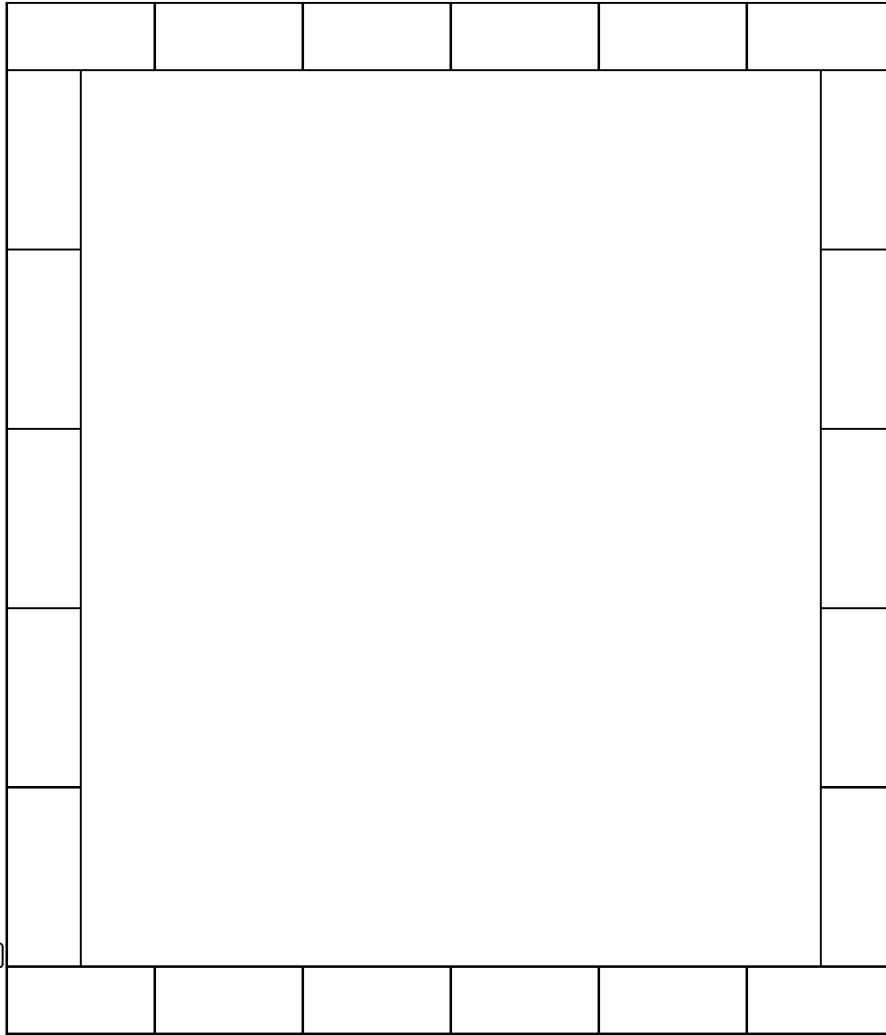
平成25年1月29日  
於：ホテル本能寺「醍醐ホール」

寺地 委員  
田尻 委員  
岩井 委員  
秦 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  
川北 委員  
大黒 委員  
芝山 委員  
黒川 委員  
山下 委員  
〔代理出席：村岡氏〕

(傍聴席)



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

指宿 委員  
松本 委員  
中西 委員  
池上 福祉推進室係長  
西尾 福祉推進室係長  
垣岡 福祉推進室課長  
瀧本 福祉推進室室長  
波床 委員  
兒玉 委員  
澤 委員

(事務局)

「 出入口 」 「 出入口 」 「 出入口 」

京 都 労 働 局 発 表  
平 成 24 年 11 月 14 日  
15 時 00 分 公 表

経 済 記 者 ク ラ ブ      レ ク 付

担 当	京 都 労 働 局 職 業 安 定 部 職 業 対 策 課
	課 長 桐 建 夫
	課 長 補 佐 谷 口 信 行
	T E L : 075-275-5424

## 平成 24 年 京 都 府 内 の 障 害 者 の 雇 用 状 況 に つ い て (平成 24 年 6 月 1 日 現 在)

～民間企業の実雇用率は 1.80%～  
～法定雇用率達成企業割合は 49.7%～

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京都府内の事業主（常用労働者総数が 56 人以上の企業）等から平成 24 年 6 月 1 日現在の報告を求め、これを集計した。

その結果は次のとおりである。

なお、法定雇用率は平成 25 年 4 月 1 日に改訂することとしている（民間企業の場合は 1.8%⇒2.0%）。

### 1 民間企業の実雇用率状況 [詳細は別表 1～5 参照]

<p><b>【概要】</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・報告企業数は 1,438 社（前年 1,429 社）</li><li>・実雇用率は 1.80%（前年 1.78%）で法定雇用率を達成</li><li>・法定雇用率達成企業の割合は 49.7%（前年 48.1%）で現在の法定雇用率 1.8%が適用された平成 10 年 7 月以降最高</li><li>・雇用されている障害者数は 6,563.5 人で過去最高を更新</li><li>・企業規模別の雇用率は 1,000 人以上規模が 1.93%で最も高く、100～299 人規模が 1.65%で最も低い</li></ul>
--

#### (1) 企業規模別の実雇用率について

従業員数の企業規模別でみると、1,000人以上規模で1.93%、500～999人規模で1.84%と全規模の1.80%を上回ったが、300～499人規模は1.77%、56～99人規模は1.76%、100～299人規模は1.65%と全規模を下回った。

(2) 産業別の実雇用率について

産業別でみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」で 4.35%、「生活関連サービス業・娯楽業」で 3.28%、「運輸業・郵便業」で 2.54%、「医療・福祉」で 2.38%、「不動産業・物品賃貸業」及び「複合サービス業」で 1.82%、「製造業」で 1.81%と、7 業種において法定雇用率 1.8%を上回った。

(3) 雇用されている障害者数について

民間企業（常用労働者総数 56 人以上の企業）に雇用されている障害者数は 6,563.5 人（前年 6,406.0 人）と前年より 157.5 人増加（前年比 2.4%増）した。

雇用されている障害者のうち、身体障害者は 5055.5 人（前年 4,988.0 人）、知的障害者は 1,287.5 人（前年 1,242.5 人）精神障害者は 220.5 人（前年 175.5 人）であった。

(4) 法定雇用率達成企業の状況について

報告企業数は 1,438 社（前年 1,429 社）と前年より 9 社増加し、法定雇用率を達成している企業は 1,438 社中 714 社（前年 688 社）と前年より 26 社増加した。

法定雇用率達成企業割合は 49.7%（前年 48.1%）と前年より 1.6 ポイント上昇した。

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

【詳細は別表 6~7 参照】

### 【概要】

- ・京都府の機関（法定雇用率 2.1%）の実雇用率は 2.60%（前年 2.73%）
  - ・京都府教育委員会（法定雇用率 2.0%）の実雇用率は 2.05%（前年 2.13%）
  - ・市町村の機関（法定雇用率 2.1%※）の実雇用率は 2.26%（前年 2.26%）
- ※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

全ての京都府の機関が法定雇用率 2.1%を上回った。

京都府の機関に在職している障害者の総数は 132.5 人と前年より 6.5 人減少し、実雇用率は 2.60%であった。

各機関の実雇用率については、京都府知事部局が 2.53%（前年 2.62%）、京都府文化環境部が 2.94%（前年 2.94%）、京都府警察本部が 3.04%（前年 3.37%）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 181.5 人と前年より 17.5 人増加し、実雇用率は 2.05%であった。

(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 595.0 人と前年より 7.0 人減少し、実雇用率は 2.26%であった。

### 3 障害者の雇入れに対する指導について

法定雇用率に基づく障害者の雇用義務数に不足が生じている民間企業及び市町村の機関に対しては、公共職業安定所及び労働局が雇入れ指導として、障害の態様に応じた職域の開拓、求職者情報の提供、就職面接会の実施、障害者雇入れ計画の作成命令等、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1参照）

#### 【参考】

#### ◎法定雇用率とは

民間企業及び地方公共団体は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、それぞれ下記の割合に相当する数以上の障害者の雇用義務があり、この割合を法定雇用率という。

雇用義務の対象となる障害者は、身体障害者又は知的障害者である。（なお、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保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。）

- ・民間企業……
  - 一般の民間企業 …………… 1.8%  
(56人以上規模の企業)
  - 特殊法人又は独立行政法人…………… 2.1%  
(48人以上規模の特殊法人及び独立行政法人)
- ・都道府県等の教育委員会を除く地方公共団体…………… 2.1%  
(48人以上規模の機関)
- ・都道府県等の教育委員会 …………… 2.0%  
(50人以上規模の機関)

※（ ）内は、法定雇用率により障害者の雇用義務が1人以上となる規模である。

#### ◎障害者数のカウント方法

雇用する障害者1人に対するカウント数は下表のとおり。

週所定労働時間		30時間以上	20時間以上30時間未満
身体障害者		○	△
	重度	◎	○
知的障害者		○	△
	重度	◎	○
精神障害者		○	△

○=1カウント ◎=2カウント △=0.5カウント

#### ◎算定基礎労働者（職員）数とは

民間企業においては、常用労働者総数（短時間労働者を除く常用労働者数＋短時間常用労働者数×0.5）に除外率を乗じて得た数を常用労働者総数から減じた労働者数である。

地方公共団体においては、職員総数（短時間職員を除く職員数＋短時間職員数×0.5）から除外職員数及び除外率相当職員数を除いた職員数である。

◎実雇用率とは

民間企業又は地方公共団体における、算定基礎労働者（職員）数に占める雇用障害者数の割合である。

◎法定雇用率達成企業とは

算定基礎労働者数に法定雇用率を乗じた数（小数点以下の端数切り捨て。）以上の障害者を雇用している企業をいう。したがって、企業における実雇用率が法定雇用率を下回ることがあっても、法定雇用率に基づく障害者の雇用義務を達成（法定雇用率達成）している場合がある。

（例）A社 算定基礎労働者数 100 人 雇用障害者数 1 人

【実雇用率の計算】

$$1 \text{ 人} \div 100 \text{ 人} = 1.00\%$$

【法定雇用率に基づく障害者の雇用義務数の計算】

$$100 \text{ 人} \times \text{法定雇用率 } 1.8\% = 1.8 \text{ 人} \div 1 \text{ 人}$$

この場合、障害者を 1 人雇用しなければならない。（小数点以下の端数切り捨て。）

→A社は障害者の雇用義務数の 1 人を雇用しているので、雇用率は 1.00%であっても法定雇用率は達成していることとなる。

◎雇用率制度の改正について

障害者雇用促進法が平成 22 年 7 月 1 日付けで改正され、雇用率制度における短時間労働者及び除外率の取扱いについて、次のとおり変更された。

- ・短時間労働者の取扱いについて（詳細は別添 2 参照）

改正前の雇用率制度においては、原則として、週所定労働時間が 30 時間以上の労働者のみ実雇用率や法定雇用障害者数の算定の基礎としていたが、改正により、短時間労働者（週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満）についてもその 1 人の雇用をもって 0.5 人とカウントし、算定の基礎に含めることとなった。

また、重度以外の身体障害者・知的障害者である短時間労働者については、雇用する障害者数にカウントすることができなかったが、改正により、その 1 人の雇用をもって 0.5 人とカウントし、雇用する障害者数に含めることとなった。

- ・除外率の引下げについて（詳細は別添 3-1、3-2 参照）

除外率が適用されている業種について、適用されている除外率が一律 10%引き下げられた。

※除外率とは、一律に法定雇用率を適用することがなじまない性質の職務について、事業主負担を調整する観点から、特定の業種について雇用義務の軽減を図る制度である。

◎法定雇用率の引上げについて

法定雇用率は、平成 25 年 4 月 1 日から以下のとおり改訂される。（詳細は別添 4 参照。）

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成 25 年 4 月 1 日以降
民間企業	1.8% ⇒	2.0%
国、地方公共団体等	2.1% ⇒	2.3%
都道府県等の教育委員会	2.0% ⇒	2.2%

(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24年	76,308	1.69	46.8	1,438	1.80	49.7
平成23年	75,313	1.65	45.3	1,429	1.78	48.1
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

(別表2) 民間企業における企業規模別実雇用率

(%)

	全 国			京 都 府		
	平成22年	平成23年	平成24年	平成22年	平成23年	平成24年
(従業員数)						
56~99人	1.42	1.36	1.39	1.91	1.51	1.76
100~299人	1.42	1.40	1.44	1.70	1.76	1.65
300~499人	1.61	1.57	1.63	1.80	1.79	1.77
500~999人	1.70	1.65	1.70	1.69	1.71	1.84
1,000人以上	1.90	1.84	1.90	1.91	1.89	1.93
全 体	1.68	1.65	1.69	1.82	1.78	1.80



(別表3) 民間企業における企業規模別法定雇用率達成企業割合

(%)

(従業員数)	全 国			京 都 府		
	平成22年	平成23年	平成24年	平成22年	平成23年	平成24年
56～99人	44.5	43.1	43.7	46.9	45.1	47.5
100～299人	48.2	47.0	48.5	49.9	47.6	49.0
300～499人	47.7	45.0	46.8	55.6	60.0	52.9
500～999人	47.2	44.3	47.1	45.2	51.5	54.2
1,000人以上	55.6	49.8	57.5	63.5	53.3	65.5
全 体	47.0	45.3	46.8	49.5	48.1	49.7

(別表4) 民間企業における産業別実雇用率

(%)

	全 国		京 都 府	
	平成23年	平成24年	平成23年	平成24年
農林漁業	1.71	1.72	0.68	0.45
鉱業・採石業・砂利採取業	1.56	1.48	-	-
建設業	1.46	1.52	1.58	1.55
製造業	1.77	1.81	1.78	1.81
電気・ガス・熱供給・水道業	1.85	1.87	3.47	4.35
情報通信業	1.39	1.42	1.22	1.25
運輸業・郵便業	1.69	1.74	2.60	2.54
卸売業・小売業	1.41	1.48	1.25	1.25
金融業・保険業	1.73	1.76	1.60	1.75
不動産業・物品賃貸業	1.41	1.39	1.90	1.82
学術研究・専門・技術サービス業	1.47	1.50	0.98	0.87
宿泊業・飲食サービス業	1.49	1.58	1.66	1.22
生活関連サービス業・娯楽業	1.87	1.94	3.64	3.28
教育・学習支援業	1.37	1.42	1.53	1.64
医療・福祉	1.90	1.98	2.19	2.38
複合サービス業	1.79	1.59	1.73	1.82
サービス業	1.60	1.70	1.75	1.74
全体	1.65	1.69	1.78	1.80

(別表5)

## 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		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(%)		
	うち法 定雇用 率達成 企業数				①重 度 障 害 者	②重 度 障 害 者 以 外 の 障 害 者	③短 時 間 重 度 障 害 者	④重 度 障 害 者 以 外 の 短 時 間 障 害 者	⑤計 (①×2 +②×③ +④× 0.5)	⑥重 度 障 害 者	⑦重 度 障 害 者 以 外 の 障 害 者	⑧短 時 間 重 度 障 害 者	⑨重 度 障 害 者 以 外 の 短 時 間 障 害 者	⑩計 (⑥×2 +⑦+⑧ +⑨× 0.5)	⑪短 時 間 以 外	⑫短 時 間	⑬(⑪ +⑫× 0.5)		⑭+⑮+ ⑯		前年
産業別	農林漁業	3	1	33.3%	224.0	0	0	0	0	0.0	0	1	0	0	1.0	0	0	0.0	1.0	0.45%	0.68%
	鉱業・採石業・ 砂利採取業	0	0	-	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0.0	-	-
	建設業	29	18	62.1%	2,516.0	9	20	0	0	38.0	0	1	0	0	1.0	0	0	0.0	39.0	1.55%	1.58%
	製造業	438	237	54.1%	150,148.0	637	897	23	44	2,216.0	75	272	7	7	432.5	68	4	70.0	2,718.5	1.81%	1.78%
	電気・ガス・熱 供給・水道業	1	1	100.0%	138.0	2	2	0	0	6.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	6.0	4.35%	3.47%
	情報通信業	41	11	26.8%	10,059.5	29	46	1	2	106.0	5	0	0	0	10.0	9	1	9.5	125.5	1.25%	1.22%
	運輸業・郵便業	91	60	65.9%	13,769.5	48	190	17	21	313.5	7	10	1	17	33.5	2	2	3.0	350.0	2.54%	2.60%
	卸売業・小売業	263	94	35.7%	50,483.0	109	199	24	31	456.5	17	77	5	39	135.5	32	14	39.0	631.0	1.25%	1.25%
	金融業・保険業	15	9	60.0%	13,528.0	59	108	1	1	227.5	2	0	0	0	4.0	5	0	5.0	236.5	1.75%	1.60%
	不動産業・物品 賃貸業	24	8	33.3%	11,932.0	20	39	3	7	85.5	14	94	0	2	123.0	8	1	8.5	217.0	1.82%	1.90%
	学術研究・専門・ 技術サービス業	33	7	21.2%	4,787.5	9	20	0	1	38.5	0	1	0	0	1.0	2	0	2.0	41.5	0.87%	0.98%
	宿泊業・飲食 サービス業	54	18	33.3%	11,700.0	28	45	5	10	111.0	7	10	0	2	25.0	5	4	7.0	143.0	1.22%	1.66%
	生活関連サー ビス業・娯楽業	44	24	54.5%	7,981.0	23	46	2	8	98.0	35	78	2	4	152.0	11	1	11.5	261.5	3.28%	3.64%
	教育・学芸支援 業	48	23	47.9%	13,295.0	53	91	4	1	201.5	2	7	0	0	11.0	6	0	6.0	218.5	1.64%	1.53%
	医療・福祉	221	134	60.6%	45,800.0	232	273	39	44	798.0	40	123	20	59	252.5	25	33	41.5	1,092.0	2.38%	2.19%
複合サービス業	13	8	61.5%	4,040.0	14	24	1	1	53.5	2	12	1	1	17.5	2	1	2.5	73.5	1.82%	1.73%	
サービス業	120	61	50.8%	23,548.5	70	137	15	28	306.0	11	59	2	10	88.0	8	14	15.0	409.0	1.74%	1.75%	
合計	1,438	714	49.7%	363,950.0	1,342	2,137	135	199	5,055.5	217	745	38	141	1,287.5	183	75	220.5	6,563.5	1.80%	1.78%	
規模別	56~99人	554	263	47.5%	40,865.0	94	230	16	25	446.5	50	127	7	26	247.0	22	9	26.5	720.0	1.76%	1.51%
	100~299人	635	311	49.0%	100,411.0	296	566	41	58	1,228.0	60	231	14	33	381.5	33	21	43.5	1,653.0	1.65%	1.76%
	300~499人	119	63	52.9%	42,331.5	137	239	25	25	550.5	29	88	10	29	170.5	19	21	29.5	750.5	1.77%	1.79%
	500~999人	72	39	54.2%	42,782.5	172	269	13	20	636.0	31	49	3	9	118.5	27	10	32.0	786.5	1.84%	1.71%
	1,000人以上	58	38	65.5%	137,560.0	643	833	40	71	2,194.5	47	250	4	44	370.0	82	14	89.0	2,653.5	1.93%	1.89%
合計	1,438	714	49.7%	363,950.0	1,342	2,137	135	199	5,055.5	217	745	38	141	1,287.5	183	75	220.5	6,563.5	1.80%	1.78%	

- 算定基礎労働者数とは常用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。
- 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。
- 重度以外の身体障害者、重度以外の知的障害者及び精神障害者(精神障害者保健福祉手帳所持者に限る。)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。

(別表6)

京都府の各機関における障害者の在職状況

(平成24年6月1日現在)

◇法定雇用率2.1%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（知事部局）	4,312.0	109.0	2.53%	0.0
京都府文化環境部	68.0	2.0	2.94%	0.0
京都府警察本部	708.0	21.5	3.04%	0.0
合 計	5,088.0	132.5	2.60%	0.0

◇法定雇用率2.0%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
京都府教育委員会	8,868.0	181.5	2.05%	0.0

(別表7)

## 市町村の機関における障害者の在職状況（平成24年6月1日現在）

機関名	①算定基礎職員数	②障害者数	③実雇用率	④不足数
京都市	9028.5	212.0	2.35%	0
宇治市 ※2	856.0	21.0	2.45%	0
福知山市 ※2	834.5	19.0	2.28%	0
舞鶴市	687.5	14.0	2.04%	0
長岡京市 ※2	595.0	11.0	1.85%	1 ※1
八幡市	537.5	16.0	2.98%	0
亀岡市	506.0	12.0	2.37%	0
木津川市 ※2	458.0	9.0	1.97%	0
京丹後市 ※2	465.0	17.0	3.66%	0
南丹市	348.0	10.0	2.87%	0
城陽市	341.0	6.0	1.76%	1
京田辺市	331.5	7.0	2.11%	0
向日市	297.0	3.0	1.01%	3
久御山町	293.0	8.0	2.73%	0
綾部市	270.0	7.0	2.59%	0
与謝野町	268.0	5.0	1.87%	0
精華町	223.0	5.0	2.24%	0
京丹波町	213.0	5.0	2.35%	0
宮津市	198.5	4.5	2.27%	0
大山崎町	125.0	2.5	2.00%	0
宇治田原町	107.0	2.0	1.87%	0
井手町	94.0	1.0	1.06%	0
和束町	82.0	1.0	1.22%	0
伊根町	70.0	2.0	2.86%	0
笠置町	60.0	2.5	4.17%	0
京都市教育委員会	4882.0	98.0	2.01%	0
八幡市教育委員会	156.0	4.0	2.56%	0
与謝野町教育委員会	91.0	1.0	1.10%	0
京丹後市教育委員会	147.0	1.0	0.68%	2 ※1
舞鶴市教育委員会	76.0	1.0	1.32%	0
京田辺市教育委員会	72.0	1.0	1.39%	0
亀岡市教育委員会	72.0	0.0	0.00%	1 ※1
宮津市教育委員会	58.0	1.5	2.59%	0
南丹市教育委員会	52.0	0.0	0.00%	1 ※1
城陽市教育委員会	52.0	1.0	1.92%	0
京都市上下水道局	1555.0	38.0	2.44%	0
京都市交通局	968.5	27.0	2.79%	0
国民健康保険 南丹病院組合	243.0	7.0	2.88%	0
市立福知山市民病院	220.0	4.0	1.82%	0
国民健康保険 山城病院組合	186.5	3.0	1.61%	0
城南衛生管理組合	103.0	3.0	2.91%	0
舞鶴市民病院	53.5	2.0	3.74%	0
亀岡市立病院	56.0	0.0	0.00%	1 ※1
合 計	26,332.5	595.0	2.26%	10

※1 長岡京市、京丹後市教育委員会、亀岡市教育委員会、南丹市教育委員会、亀岡市立病院については6月1日以降の取組により不足数0人となった。

※2 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福知山市は、福知山市教育委員会及び福知山市ガス水道事業管理者と特例認定を受けている。③長岡京市は、長岡京市教育委員会と特例認定を受けている。④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。⑤京丹後市は、京丹後市立弥栄病院及び京丹後市立久美浜病院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。

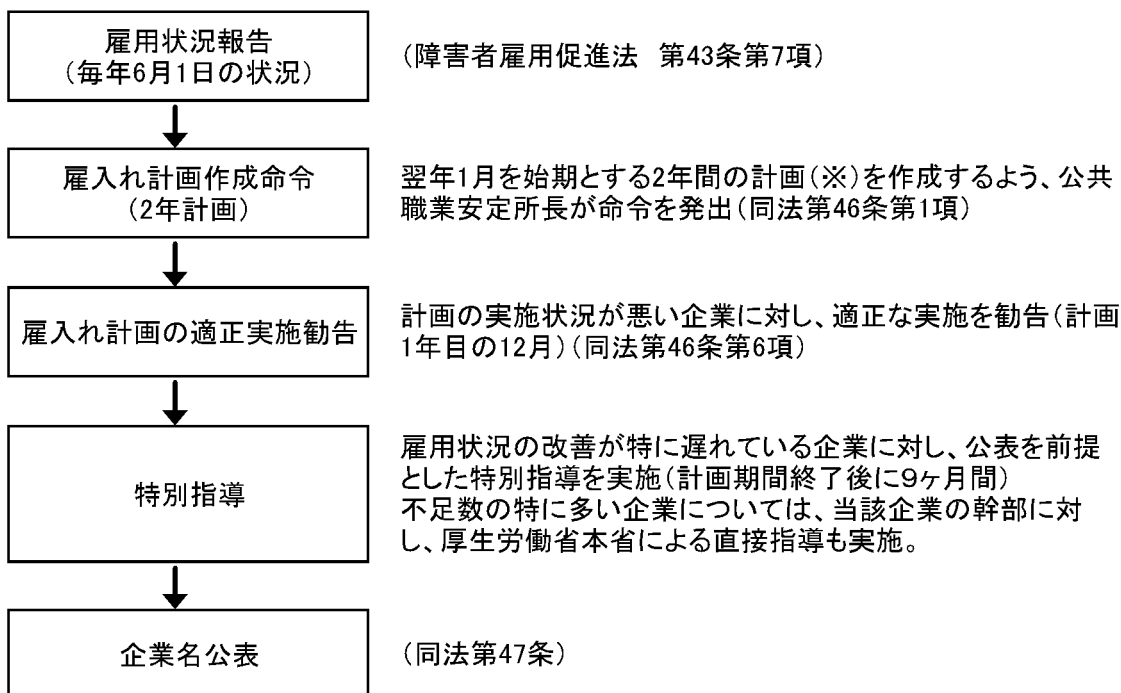
(別表8)

特殊法人における障害者の雇用状況  
(平成24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労働者数	②障害者の数	③実雇用率	④不足数
京都府住宅供給公社	52.0	1.0	1.92%	0.0
京都市住宅供給公社	163.0	3.0	1.84%	0.0
京都府公立大学法人	1,276.5	27.5	2.15%	0.0
地方独立行政法人 京都市立病院機構	618.0	3.0	0.49%	9.0

◎障害者雇用率達成指導の流れ(民間企業)

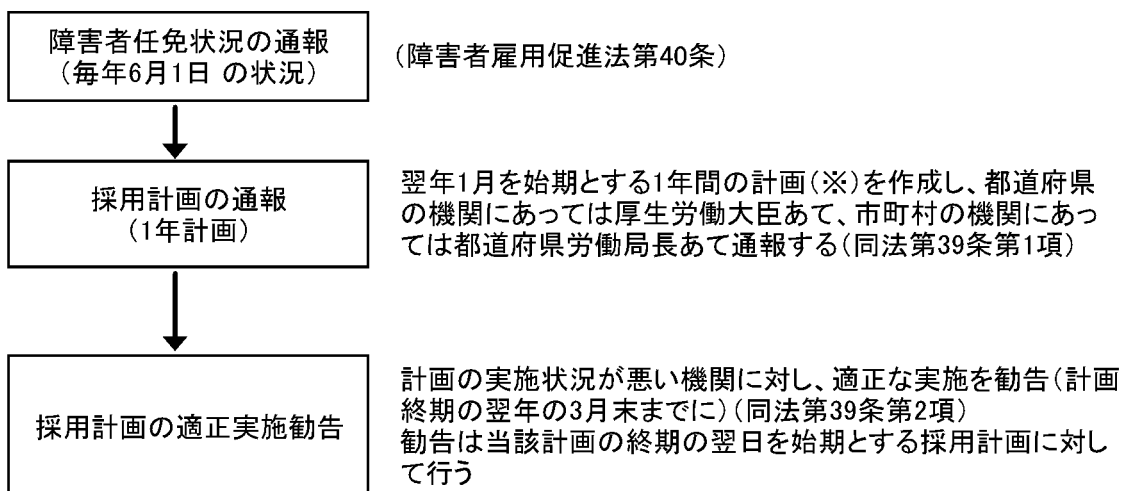
雇用義務の達成状況が低い事業主については、下記の流れで雇用率達成指導を行い、「雇入れ計画」の着実な実施による障害者雇用の推進を指導している。



※平成24年1月1日以降の日を始期とする雇入れ計画から計画期間は3年間から2年間に短縮されている。

◎障害者雇用率達成指導の流れ(地方公共団体)

法定雇用率未達成の地方公共団体については、下記の流れで雇用率達成指導を行い、「採用計画」の着実な実施による障害者雇用の推進を指導している。



※法定雇用率2.0%が適用される教育委員会の採用計画の計画期間は2年間(平成24年1月1日以降の日を始期とする採用計画から計画期間は3年間から2年間に短縮されている。)

◎ 障害者雇用率制度における短時間労働の取扱いについて

- 障害者雇用率制度における身体障害者及び知的障害者である短時間労働者の取扱いについて

平成22年7月1日から、障害者雇用率制度において、身体障害者又は知的障害者である短時間労働者（週所定労働時間20時間以上30時間未満）を雇用義務の対象とし、実雇用率のカウントを0.5カウントとしている。

【障害者である短時間労働者のカウントの方法は以下のとおり】

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上30時間未満
身体障害者	○	△
重度	◎	○
知的障害者	○	△
重度	◎	○
精神障害者	○	△

今回の改正点

○ = 1カウント  
◎ = 2カウント  
△ = 0.5カウント

- 障害者雇用率制度における障害者ではない短時間労働者の取扱いについて

短時間労働者である身体障害者又は知的障害者を雇用義務の対象とすることと合わせ、平成22年7月から、障害者雇用率制度において、障害者ではない短時間労働者（週所定労働時間20時間以上30時間未満）も実雇用率の算定対象とし、実雇用率のカウントを0.5カウントとすることとしている。

【改正による実雇用率等の計算方法は以下のとおり】

**実雇用率**

$$= \frac{\text{短時間以外の常用労働障害者数}^{\ast} + \text{短時間の常用労働障害者数}^{\ast} \times 0.5}{\text{短時間以外の常用労働者総数} + \text{短時間の常用労働者総数} \times 0.5}$$

（※重度障害者はダブルカウント）

**法定雇用障害者数（障害者の雇用義務数）**

$$= (\text{短時間以外の常用労働者総数} + \text{短時間の常用労働者総数} \times 0.5) \times 1.8\%$$

（小数点以下切捨）



## ◎ 除外率制度について

## ○ 民間企業における除外率制度

各事業主が雇用しなければならない障害者の数を算定する基礎となる常用雇用労働者数を算定する際に、一定の業種に属する事業を行う事業所の事業主については、その常用雇用労働者数から一定率に相当する労働者数を控除する制度。

平成14年の法改正により段階的に廃止・縮小することとされ、平成22年7月1日から、すべての除外率設定業種について、除外率を10%ポイントずつ引き下げている。

(前回の除外率引き下げは平成16年4月1日)

## ○ 国及び地方公共団体における除外率制度

各任命権者が採用しなければならない障害者数を算定する基礎となる職員数を算定する際に、一定の範囲の職種に従事する者を控除する制度。

平成16年4月1日から、除外職員の範囲を、国民の生命の保護や、公共の安全と秩序の維持を職務としており、その遂行のためには職員個人による強制力の行使等が必要であるような職員に限定することとした。

なお、旧除外職員である職種に従事する職員の多い機関については、当該職員が職員総数に占める割合を基に、当分の間、除外率を設定した上で、廃止の方向で段階的に引き下げ、縮小を進めていくこととしており、平成22年7月1日から当該除外率を一律10%引き下げている。

## ◎ 民間企業における除外率の改正状況

○ 各除外率設定業種において平成22年7月1日に施行された改正の状況は以下のとおり。

除外率設定業種	除外率	
	改正前	改正後
・有機化学工業製品製造業 ・石油製品・石炭製品製造業 ・輸送用機械器具製造業(船舶製造・修理業及び船用機関製造業を除く。)	5%	→ 0%
・その他の運輸に附帯するサービス業(通関業、海運仲立業を除く。) ・電気業 ・郵便局	10%	→ 0%
・非鉄金属製造業(非鉄金属第一次製錬・精製業を除く。) ・倉庫業 ・船舶製造・修理業、船用機関製造業 ・航空運輸業 ・国内電気通信業(電気通信回線設備を設置して行うものに限る。)	15%	→ 5%
・窯業原料用鉱物鉱業(耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。) ・その他の鉱業 ・採石業、砂・砂利・玉石採取業 ・水運業	20%	→ 10%
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業(集配利用運送業を除く。)	25%	→ 15%
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業(信書便事業を含む。)	30%	→ 20%
・港湾運送業	35%	→ 25%
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関	40%	→ 30%
・林業(狩猟業を除く。)	45%	→ 35%
・金属鉱業 ・児童福祉事業	50%	→ 40%
・特別支援学校(専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。)	55%	→ 45%
・石炭・亜炭鉱業	60%	→ 50%
・道路旅客運送業 ・小学校	65%	→ 55%
・幼稚園	70%	→ 60%
・船員等による船舶運航等の事業	90%	→ 80%

## 平成25年4月1日から 障害者の法定雇用率が引き上げになります

すべての事業主は、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります（障害者雇用率制度）。この法定雇用率が、平成25年4月1日から以下のように変わります。事業主の皆さまは、ご注意ください。よろしくお願いいたします。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成25年4月1日以降
民間企業	1.8% ⇒	<b>2.0%</b>
国、地方公共団体等	2.1% ⇒	<b>2.3%</b>
都道府県等の教育委員会	2.0% ⇒	<b>2.2%</b>

### 障害者雇用率制度とは・・・

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業主に対して、その雇用する労働者に占める身体障害者・知的障害者の割合が一定率（法定雇用率）以上になるよう義務づけています（精神障害者については雇用義務はありませんが、雇用した場合は身体障害者・知的障害者を雇用したものとみなされます）。

この法律では、法定雇用率は「労働者\*の総数に占める身体障害者・知的障害者である労働者\*の総数の割合」を基準として設定し、少なくとも5年ごとに、この割合の推移を考慮して政令で定めるとしています。 今回の法定雇用率の変更は、同法の規定に基づくものです。

※失業中の人も含みます。

### ご注意！ 従業員50人以上56人未満の事業主のみなさまは特にご注意ください。

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が、従業員56人以上から50人以上に変わります。

また、その事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません
- ◆ 障害者雇用推進者\*を選任するよう努めなければなりません

#### ※障害者雇用推進者の業務

- ・ 障害者の雇用の促進と継続を図るために必要な施設・設備の設置や整備
  - ・ 障害者雇用状況の報告
  - ・ 障害者を解雇した場合のハローワークへの届け出
- など



### Q1. なぜ障害者雇用を進める必要があるのでしょうか？

**A1.** 障害者雇用を進めていく根底には、「共生社会」実現の理念があります。障害者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる社会を実現するためには、職業による自立を進めることが重要です。

なお、障害者雇用率制度に基づく雇用義務を履行しない事業主は、法律に基づき、雇入れ計画作成命令などの行政指導を受けるとともに、その後も改善が見られない場合、企業名が公表されます。

### Q2. 障害者はどのような仕事に向いているのでしょうか？

**A2.** 「障害者に向いている仕事」「向いていない仕事」というものではなく、一人ひとりの障害状況やスキルの習得状況、本人の希望・意欲に応じて、事務、販売、製造からシステムエンジニアなどの専門職までさまざまな職種で雇用されています。

(参考)障害者雇用事例リファレンスサービス <http://www.ref.jeed.or.jp/>

### Q3. 障害者雇用納付金の取り扱いはどうなるのでしょうか？

**A3.** 障害者雇用納付金制度※においても、平成25年4月1日から新しい法定雇用率が適用されます。従って、平成26年4月1日から同年5月15日までの間に申告していただく分（平成25年4月から平成26年3月までの申告対象期間）から新しい法定雇用率で算定していただくこととなります。

※ 障害者雇用納付金制度とは…

法定雇用率を下回っている事業主（従業員200人超）から、法定雇用障害者数に不足する人数に応じて納付金を徴収し、それを財源に法定雇用率を上回っている事業主に対して障害者雇用調整金、報奨金、各種の助成金を支給する制度です。

障害者を雇用するには、作業施設・設備の改善や職場環境の整備など、経済的負担が伴います。この納付金制度は、障害者を多く雇用している事業主の経済的負担を軽減し、事業主間の負担の公平を図りつつ、障害者雇用の水準を高めることを目的としています。

### Q4. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

**A4.** 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、さまざまな支援制度をご利用いただけます。まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

<利用可能な支援の例>

- 障害者雇用に関する各種相談、職業紹介 → ハローワーク
- 職場定着支援、事業主への助言 → 地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター
- 各種助成金 → ハローワーク、高齢・障害・求職者雇用支援機構

(参考)厚生労働省ホームページ

トップページ「分野別の政策」>雇用・労働 >雇用 >施策情報「障害者雇用対策」  
[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaihakoyou/](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaihakoyou/)

詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

## 平成 24 年度京都市障害者就労支援推進事業の進捗状況について

## ①京都市障害者就労支援アドバイザー派遣等支援事業

事業者名：株式会社アイタイコンサルティング						
事業：青果流通分野受注代行業務，試食宣伝販売・イベント企画						
事業概要： <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 総合流通業のコンサルティング業務（受注代行，受発注，伝票処理等）</li> <li>・ 試食販売業務関連事務</li> <li>・ 事務所庶務経理業務</li> </ul>						
<p>主な実施事業実績：（本事業のアドバイザーと新たに取り組んでいる項目，取組内容，工夫など）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 定例確認会の実施：週 1 回，計 19 回 <ul style="list-style-type: none"> <li>…問題確認（電話応対，業務に関する不安，実習生の受入体制について，助成金の申請方法・必要書類，業務変更時の対応検討，実施業務の切り出し）</li> <li>…問題改善（電話応対フローの作成，社内での報告体制の構築，実習受入フローの作成，入力テストの作成，業務変更への担当者決定等のサポート体制構築，業務切り出しの為の実施業務の棚卸，担当者に合わせた実施業務マニュアルの作成）</li> </ul> </li> <li>・ 定例ミーティングの実施：月 1 回，計 5 回 <ul style="list-style-type: none"> <li>…方向性・現状確認（実習生の雇用後のステップアップや実施予定業務を決定，新規拡大業務の検討，問題改善に関する対応の結果と対策の検討）</li> </ul> </li> <li>・ 企業実習の受入 <ul style="list-style-type: none"> <li>…入力業務で 4 名の実習を実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>○伝票入力（入力テストの作成，入力後のチェック体制の構築）</li> <li>：実習受入フローの作成，実習時の業務内容の確定，受入担当者の育成，実習受入体制の構築</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>						
アドバイザー：株式会社 u & n（株式会社ニッセンホールディングスの特例子会社）						
障害者雇用状況：						
<table border="0"> <tr> <td>身体・知的・精神障害者である労働者数</td> <td>（ 2 人 [カット]</td> <td rowspan="2" style="border: 1px solid black; text-align: center; vertical-align: middle;"> 16.7% (不足数 0 人) </td> </tr> <tr> <td>法定雇用障害者数算定の基礎となる労働者数</td> <td>（ 12 人）</td> </tr> </table>	身体・知的・精神障害者である労働者数	（ 2 人 [カット]	16.7% (不足数 0 人)	法定雇用障害者数算定の基礎となる労働者数	（ 12 人）	
身体・知的・精神障害者である労働者数	（ 2 人 [カット]	16.7% (不足数 0 人)				
法定雇用障害者数算定の基礎となる労働者数	（ 12 人）					
<p>本事業を活用した新規雇用障害者数：（平成 24 年 12 月 31 日時点）</p> <p>身体障害 0 名，知的障害 1 名，精神障害 1 名，発達障害 0 名，高次脳機能障害 0 名</p> <p>※今後の採用予定等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 受発注業務で 1 月 15 日より 1 名をトライアル雇用</li> </ul>						

事業者名：有限会社さかの館		
事業：着物レンタル及び販売、小物製造、しみ抜き工房、商品整理		
事業概要： <ul style="list-style-type: none"> <li>・着物レンタル及び販売事業（商品整理・補修，データ入力，チラシ挟み込み等）</li> <li>・和風小物製作（ペットドレス，ランチョンマット，コースター等製作作業等）</li> <li>・共同受注しくみづくり（各種小物製作の分業化，チラシ挟み込み分業化等）</li> </ul>		
主な実施事業実績：（本事業のアドバイザーと新たに取組んでいる項目，取組内容，工夫など） <ul style="list-style-type: none"> <li>・職域開発：入力業務（伝票入力、顧客データ入力）</li> <li>・人材確保：チームリーダー等の養成、社内研修の実施</li> <li>・環境整備：作業スペース確保の為、部屋を間仕切り、商品整理。 ミシン、アイロン工具、その他備品等整備。</li> <li>・企業実習の積極的受入 <ul style="list-style-type: none"> <li>…入力業務の実習を1名実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>○伝票入力、顧客データ入力 1名雇用 （入力内容のチェック体制の構築、営業担当者との連携体制の構築）</li> <li>○商品製作の実習 年明けより実施予定 商品化に向けての着物生地によるサンプル商品（風呂敷、クッション、額飾り等）の製作により、雇用に向けて進行中。人材相談中。</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>・職場定着 <ul style="list-style-type: none"> <li>…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。</li> </ul> </li> <li>・商品販売ルートの営業販路開拓中。</li> </ul>		
アドバイザー：F S トモニー， 広告倶楽部		
障害者雇用状況： <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%; padding: 5px;"> <u>身体・知的・精神障害者である労働者数</u>                   （ 1人 [カット]）  <u>法定雇用障害者数算定の基礎となる労働者数</u>           （ 50人） </td> <td style="width: 30%; text-align: center; vertical-align: middle; padding: 5px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 2.00%  (不足数 0人) </div> </td> </tr> </table>	<u>身体・知的・精神障害者である労働者数</u> （ 1人 [カット]） <u>法定雇用障害者数算定の基礎となる労働者数</u> （ 50人）	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 2.00%  (不足数 0人) </div>
<u>身体・知的・精神障害者である労働者数</u> （ 1人 [カット]） <u>法定雇用障害者数算定の基礎となる労働者数</u> （ 50人）	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 2.00%  (不足数 0人) </div>	
本事業を活用した新規雇用障害者数：（平成24年12月31日時点） 身体障害 名，知的障害 名，精神障害 1名，発達障害 名，高次脳機能障害 名 ※今後の採用予定等 <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成25年1月                   商品製作業務の採用を視野に実習予定</li> <li>・平成25年2月以降           採用予定</li> </ul>		

（参考）平成23年度補助事業者

年度	事業者	対象事業	24.12月末 時点 (新規雇用数)
23年度	(株)コスモネット	携帯キャリアショップにおける職域開発 (アドバイザー: NPO法人 障がい者就業・雇用支援センター)	17
		発砲スチロール資源化事業 (アドバイザー: (株)インサイト)	1
	(株)ボロニアジャパン	食パン製造工場における職域開発、既存障害者従業員の処遇改善 (アドバイザー: (株)インサイト)	3