

京都府障害者就労支援プラン

～ 一般就労への道を拓く「はあとふる」プラン ～

検討委員会名	京都府障害者就労支援プラン政策検討会議																					
担当部課	商工労働観光部 総合就業支援室																					
現状と課題	(現 状)																					
	▷ 障害者の雇用率が1.82%と法定雇用率(1.8%)を超えたが、障害者の雇用環境は依然として厳しいものがある。																					
	▷ 府内の障害者の雇用状況<民間企業>																					
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>年 度</th> <th>20</th> <th>21</th> <th>22(前年比)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>雇用率 (%) (全 国)</td> <td>1.76 (1.59)</td> <td>1.77 (1.63)</td> <td>1.82 (+0.05) (1.68) (+0.05)</td> </tr> <tr> <td>達成企業の割合 (%) (全 国)</td> <td>48.0 (44.9)</td> <td>47.5 (45.5)</td> <td>49.5 (+2.0) (47.0) (+1.5)</td> </tr> <tr> <td>雇用障害者数 (人)</td> <td>6,272</td> <td>6,344</td> <td>6,506 (+162)</td> </tr> </tbody> </table>			年 度	20	21	22(前年比)	雇用率 (%) (全 国)	1.76 (1.59)	1.77 (1.63)	1.82 (+0.05) (1.68) (+0.05)	達成企業の割合 (%) (全 国)	48.0 (44.9)	47.5 (45.5)	49.5 (+2.0) (47.0) (+1.5)	雇用障害者数 (人)	6,272	6,344	6,506 (+162)			
	年 度	20	21	22(前年比)																		
	雇用率 (%) (全 国)	1.76 (1.59)	1.77 (1.63)	1.82 (+0.05) (1.68) (+0.05)																		
	達成企業の割合 (%) (全 国)	48.0 (44.9)	47.5 (45.5)	49.5 (+2.0) (47.0) (+1.5)																		
	雇用障害者数 (人)	6,272	6,344	6,506 (+162)																		
	▷ はあとふるジョブカフェ来所者の状況(20.4～22.10)																					
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>延べ来所者数</th> <th>1人あたりの利用回数</th> <th>実来所者数</th> <th>内定者数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5,558人</td> <td>7.3回</td> <td>669人</td> <td>244人</td> </tr> </tbody> </table>			延べ来所者数	1人あたりの利用回数	実来所者数	内定者数	5,558人	7.3回	669人	244人											
延べ来所者数	1人あたりの利用回数	実来所者数	内定者数																			
5,558人	7.3回	669人	244人																			
▷ はあとふるジョブカフェ就職内定者244人の内訳(20.4～22.10)																						
<table border="1"> <thead> <tr> <th>障害別</th> <th>男女別</th> <th>年代別</th> <th>常用・非常用</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>身体 117人</td> <td>男性 161人</td> <td>～20代 76人</td> <td rowspan="5">常用60.2% (うち正規11.9%) 非常用39.8%</td> </tr> <tr> <td>知的 41人</td> <td>女性 83人</td> <td>30代 77人</td> </tr> <tr> <td>精神 79人</td> <td></td> <td>40代 60人</td> </tr> <tr> <td>その他 7人 (発達障害等)</td> <td></td> <td>50代～31人</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			障害別	男女別	年代別	常用・非常用	身体 117人	男性 161人	～20代 76人	常用60.2% (うち正規11.9%) 非常用39.8%	知的 41人	女性 83人	30代 77人	精神 79人		40代 60人	その他 7人 (発達障害等)		50代～31人			
障害別	男女別	年代別	常用・非常用																			
身体 117人	男性 161人	～20代 76人	常用60.2% (うち正規11.9%) 非常用39.8%																			
知的 41人	女性 83人	30代 77人																				
精神 79人		40代 60人																				
その他 7人 (発達障害等)		50代～31人																				

<p>現状と課題</p>	<p>(課題)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▷ 就業希望障害者の障害の多様性・複雑性の顕在化 <ul style="list-style-type: none"> ・就労を希望する障害者の障害の程度、内容が精神障害や発達障害をはじめ多様化、複雑化する傾向の中で、障害者の就業能力の把握も難しくなっており、障害者と企業とのマッチングも困難になってきている。 特に精神障害者については、その特性についての理解度が低く、法的に雇用義務の対象となっていないこともあり、就職の困難性が高い。 ▷ 障害者雇用に関する企業間における認識・経験等の差異 <ul style="list-style-type: none"> ・障害者の受け入れ等の雇用管理に関するノウハウが蓄積・共有され、意識や体制も整っている企業がある一方、障害者雇用に関する認識・取り組みが不十分な企業も多く、経済情勢が悪化する中で、障害者雇用に配慮する余裕が少ない企業も見られる。 ▷ 障害者の就職後における職場定着の困難性 <ul style="list-style-type: none"> ・障害者は就職しても、企業における受入体制の不備、障害者や障害そのものに対する理解不足、また障害者自身のコミュニケーション不足や人間関係の悪化等により早期に離職するケースが多々見受けられる。
<p>目的と数値目標</p>	<p><プランの目的></p> <ul style="list-style-type: none"> ▷ 依然として厳しい雇用環境にある障害を抱える方に対する雇用の確保・拡大を図るため、京都ジョブパークの「はあとふるジョブカフェ」を核として就労支援、職場定着支援、普及啓発等の施策を総合的に推進。 <p><施策の方向性></p> <ul style="list-style-type: none"> ▷ 障害者雇用率の低い企業に対し、障害者雇用について理解の促進を図るとともに、企業サイドとの協働関係を強化し、障害者雇用の支援策を推進。 ▷ 企業への就職を目指す障害者に対して、相談から就労支援、就職後の職場定着までの、障害種別ごとの特性に応じたきめ細かな総合的就労支援策の充実・強化。 ▷ 労働、福祉、教育等の各分野の関係機関が連携しながら、民間支援機関とも協働し効果的な就労支援の取組を展開。 ▷ 民間組織、とりわけ障害者就労等に関して知見を有するNPO等との連携を強化し、行政のみでは対応が困難な就労支援策について民間とのパートナーシップを強化。 <p><数値目標></p> <ul style="list-style-type: none"> ▷ 民間企業の障害者雇用率1.82%と、法定雇用率(1.8%)を超えたが、更なる障害者雇用の促進を図るため、障害者雇用率の2%の達成を目指す。 ▷ 法定雇用率達成企業の割合を60%にまで伸ばす(25年度)。 ▷ はあとふるジョブカフェ登録者の就職内定者数 500人達成(㉓～㉔) <p><留意すべき視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ▷ 法定雇用率に達していない企業規模の事業所(100人～299人規模等)や障害者雇用促進法の改正により、新たに障害者雇用納付金制度の適用対象となった規模の事業所(201~300人規模)に対する障害者雇用の促進。 ▷ 法定雇用率が適用されない小規模事業所(56人未満)に対する障害者雇用の促進。

1 雇用の場の創出・拡大

障害者の法定雇用率（1.8%）を達成したが、更なる障害者の雇用の場を創出するため、企業等との連携により必要な取組を実施する。

（1）障害者雇用のモデル的企業の育成

- ・多くの障害者の雇用を目指した独自の取組を行う企業に対し助成制度も含めた積極的な支援等を検討。
（取組例）・新たな分野の職域を開拓
 - ・職場定着を意識したサポート体制の確立
 - ・特例子会社制度に準じた雇用の場の確保

（2）民間企業・NPO等と連携した多様な就労の機会や場の創出

- （例）・NPO法人が障害者を雇用し、障害の程度と職務内容のマッチングを図った上で企業へ人材を派遣
- ・フレキシブルな勤務時間、勤務形態の導入
- ・一般就労へのステップアップにつながる中間的就労の創出に向け、地域貢献的に雇用を創出する社会的企業（NPO、共同組合等）の育成手法を検討
- ・一般就労へのワンステップとなる、企業における職場体験実習先の確保の促進

（3）職域を開拓し雇用の場を確保するため「障害者雇用支援相談員」（仮称）を配置

- ・障害者雇用に向け積極的に企業開拓を図り、障害者と企業とのマッチングを促進するとともに、企業への相談、助言を行う。（障害者雇用促進の企業開拓員）。
- （例）・障害者雇用に不安を持つ企業に対する現場の実状にそった相談、助言
 - ・職域開発と職域にふさわしい障害者の提案
 - ・障害者雇用に当たっての各種助成制度のコーディネート
 - ・小規模事業所（常用雇用56人未満）に対する雇用・ノウハウの助言

2 企業との協働による雇用促進

障害者雇用率の低い企業に対して障害者雇用の理解を促進する取組を企業等と連携して実施。

（1）「はあとふる企業応援塾（仮称）」の開催

- ・障害者の雇用に不安を抱えている企業に対し、雇用のノウハウや課題の解決方法をアドバイスする企業向けセミナー（はあとふる企業応援塾）等を開催。
- ・講師は「はあとふるジョブカフェ」の職場実習受入登録企業（H21末237社）の中から、障害者雇用の経験豊富な方を選任（応援塾塾長）。

具体的な施策

具体的な施策

(2) 「障害者雇用の好事例」の作成・普及

- ・ 府内企業における障害者雇用の好事例のノウハウを集約し、事例集として作成の上、企業へ普及。
- ・ 障害者の雇用を先進的に行っている企業に学ぶ「はあとふる企業応援塾（仮称）」の参加企業とハローワークや障害者就業・生活支援センター等とも連携のうえ、協働して作成。

*小規模事業所（常用雇用56人未満）における雇用ノウハウも取り込む

(3) 「雇用促進京都モデル」等の作成・普及

- ・ 企業やハローワーク、障害者就業・生活支援センター等の協力の下、障害のある人の能力や適性と仕事との「ベストマッチ」事例をモデルケースとして整理し、企業での職域開発に活用。
- ・ 「障害者雇用の好事例」の作成と同様の手法で、「はあとふる企業応援塾（仮称）」の参加企業等と連携し作成。
- ・ 全国初の「障害者就労ステップアップ事業」（H22～）の取組（研修から企業実習、就職、定着までの一貫した支援）の成果等も組み込む。

(4) 障害者雇用に積極的に取り組む企業に対する「認証制度」の導入

- ・ 障害者雇用に積極的に取り組む企業を応援することで、障害者雇用の推進を図る。

(5) 障害者雇用促進法の改正内容等の周知・啓発

- ・ 障害者雇用納付金制度の適用対象企業の範囲拡大（300人以上→200人以上）ほか。
- ・ 障害者雇用に係る助成制度等の周知、活用促進。

3 障害者に対する就労支援

障害の種別や程度、特性に応じた、障害者に対する相談から就労支援（職業訓練、企業実習等）、就職後の職場定着までの総合的な取組の強化

(1) トランポリン型障害者就業の支援

- ・ ライフ&ジョブカフェと連携した就業支援を強化するとともに、セーフティネット対策等の改善を国に求め、トランポリン型就業支援の充実に検討

(2) 「障害者就労ステップアップ事業」の充実と一般就労につながる質の高い就労の場の確保

- ・ 府内企業への就業を希望する障害者を確実に就労させるために、研修から企業実習、就職、定着まで、段階（ステップアップ）を踏んだ一貫した支援を実施
- ・ 福祉就労から一般就労へつながる質の高い就労の場の確保

(3) 障害者に対して、就職前の実習支援から就職後の定着支援までを行うジョブサポーター、はあとふるジョブコーチ制度の充実・強化

- ・ 有償ボランティアであるジョブサポーター体制の一部見直し（専任化）
- ・ はあとふるジョブコーチ（国指定研修の受研者）の機能強化
→障害者、事業主双方への就業上の課題や職場定着支援及びジョブサポーターの育成

<p>具体的な施策</p>	<p>(4) 「障害者就業・生活支援センター」の就労支援機能の強化により府域全体の雇用を促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各センター同士の連携及び「はあとふるジョブカフェ」とセンターとの連携 ・企業への支援も含めたセンターの支援機能の強化 <p>(5) 北部地域における障害者就労支援の強化 (京都ジョブパークの北部サテライトにおける支援体制づくり)</p> <p>4 関係機関との連携</p> <p>国や市町村、経済団体、労働、教育、福祉など関係機関と連携し、効果的な雇用対策・就労支援の展開を図る。</p> <p>(1) 地域における障害者就労の支援拠点としての「障害者就業・生活支援センター」における連携強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各センターを核として福祉施設や企業、行政等関係機関と連携し、地域における就労ネットワークを充実 <p>(2) 障害者就労支援ネットワークの強化による就労支援の推進 (関係機関)</p> <p>ハローワーク、府関係課、府立高等技術専門校、特別支援学校、経済関係団体、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等</p> <p>(3) 京都労働局、ハローワーク、府立高等技術専門校との連携により実習受入企業の開拓等を強化</p>
<p>検討委員会からの主な意見</p>	<p>○行政は、障害者を積極的に雇用している企業の取組から学び、そのノウハウを好事例集等として取りまとめ、情報発信することが必要。</p> <p>○障害者雇用を考える場合に、就職させることも大切だが、職場定着も同じぐらい大切。</p> <p>○障害者の就労支援に当たっては、障害者の障害の種別、程度等は様々であるので、個々の障害の特性に応じたきめ細かな対応が必要。</p> <p>○「はあとふるジョブカフェ」が、福祉、労働、行政等の各機関の連携の中心となって障害者の就労支援に取り組んでほしい。</p>
<p>プラットフォームなど現場からのニーズ、提案、検証結果等</p>	<p>「はあとふるジョブカフェ」スタッフが把握している実態</p> <p><input type="checkbox"/>企業の側から見た障害者雇用が進まない理由</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者の特性、能力、適性が分からない ・従業員の増員自体が困難な状況 ・障害者に適した職場又は業務がない ・求人条件に合う障害者がいない ・将来的な雇用管理（職場定着や処遇等）の不安 ・障害者雇用のノウハウがない <p><input type="checkbox"/>障害者の主な離職理由</p> <ul style="list-style-type: none"> ・加齢に伴う病状悪化や能力の低下に対する職場理解の不足 ・職場での人間関係の悪化 ・信頼できる上司が異動になり、職場になじめなくなった

京都府障害者就労支援プランに係る行程表

項 目				備 考
	23	24	25	
1雇用の場の創出・拡大				
(1)障害者雇用のモデル的企業の育成	(準備)	⇒	⇒	・新たな分野の職域開拓 ・特例子会社に準じた雇用の場の確保
(2)民間企業・NPO等と連携した多様な就労機会の場の創出	⇒	⇒	⇒	・社会的企業の育成 ・職場体験実習先の確保
(3)「障害者雇用支援相談員」の配置	⇒	⇒	⇒	・障害者と企業のマッチングの促進、 職域開拓の提案
2企業との協働により雇用促進				・障害者雇用率の低い企業への理解 促進による雇用の確保
(1)「はあとふる企業応援塾」の開催	⇒	⇒	⇒	・企業向けセミナーの開催
(2)「障害者雇用の好事例」の作成・普及	(準備)	⇒	⇒	
(3)「雇用促進モデル」等の作成・普及	(準備)	⇒	⇒	
(4)障害者雇用に積極的に取り組む企業に対する「認証制度」の導入	(準備)	⇒	⇒	
(5)障害者雇用促進法の改正内容等の周知・啓発	⇒	⇒	⇒	・納付金制度の適用対象企業の拡大
3障害者に対する就労支援				
(1)トランポリン型障害者就業支援	⇒	⇒	⇒	
(2)「障害者就労ステップアップ事業」の充実と一般就労につながる質の高い就労の場の確保	⇒	⇒	⇒	
(3)ジョブサポーター、はあとふるジョブコーチ制度の充実・強化	⇒	⇒	⇒	・ジョブサポーターの専任化等
(4)「障害者就業・生活支援センター」の就労支援機能の強化	⇒	⇒	⇒	・はあとふるジョブカフェとの連携強化等
(5)北部地域における障害者就労支援の強化（北部サテライトでの支援体制づくり）			⇒	
4関係機関との連携				
(1)「障害者就業・生活支援センター」における連携強化	⇒	⇒	⇒	・センターと福祉施設、企業等との連携
(2)障害者就労支援ネットワークの強化による就労支援の推進	⇒	⇒	⇒	
(3)実習受入企業の開拓等の強化	⇒	⇒	⇒	