

京都府障害者雇用促進・定着支援計画～はあとふるプラン～

【担当部課】 商工労働観光部 総合就業支援室

問題意識

これまでの経過等

- 「法定雇用率 1.8%の早期達成と2%を目指した取組の推進」を目標とした京都府障害者就労支援プラン(H20～H22)を皮切りに、法定雇用率の改定等、障害者雇用を取り巻く社会情勢の変化に対応したプランに基づき、求職者・企業双方の施策を推進。平成 22 年の雇用率は 1.82%となった。
- 京都府障害者就労支援プラン(H23～H25)では「障害者雇用率2%達成」「法定雇用率達成企業割合 60%」「はあとふるジョブカフェ登録者の就職内定者数 500 人」を目標とし、目標には届かないものの、雇用率 1.93%・達成企業割合 46.9%と雇用状況の改善が見られた。
- 現在の京都府障害者雇用促進計画～京都はあとふるプラン～(H26～H29)では、
 - ・企業との協働による雇用の場の創出・拡大
 - ・障害のある方に対する支援メニューの充実・多様化
 - ・オール京都での一体的推進体制の強化を基本方向とし、障害者雇用率 2.2%を始め以下の数値目標を設定し、取り組んできたところ。
目標 障害者雇用率 2.2%
法定雇用率達成企業の割合 60%
特例子会社や多数雇用事業所の新規設立 10 か所
はあとふる認証企業数 100 社
京都府関連の就労支援施設での就職内定者 3,000 人
福祉施設から一般就労に移行 700 人

現状と課題

- 平成 28 年の雇用状況報告で法定雇用率2%を上回る 2.02%、達成企業割合は 50.6%と初めて過半数を上回ったものの、目標である 2.2%及び 60%の目標には届いていない。また、特例子会社や多数雇用事業所の新規設立も7か所にとどまっている。
- 一方で、はあとふる認証企業数は 100 社を超え(平成 29 年 11 月現在 105 社)、平成 26 年度から平成 28 年度までの 3 か年で、京都府関連の就労支援施設での就職内定者は 2,458 人(進捗率 81.9%)、福祉施設から一般就労に移行した人数は 663 人(進捗率 94.7%)といずれも目標達成の見込みである。
- 現行計画に基づく各種施策により、京都府における障害者雇用は一定の促進効果があったと言えるが、平成 30 年4月に法定雇用率が 2.2%、平成 33 年4月までに 2.3%と引き上げられることにより、さらに 1,100 人以上の雇用増が必要であり(※)、人事権を有する経営層や障害のある方を受け入れる現場職員双方への支援が望まれる。また、一般就労を目指す障害のある方の希望の実現に向けて、就労継続支援も含めた福祉サイドからの動きを強くすることも必要である。
※現在雇用義務がある常用労働者数 50 人以上の企業において、2.3%に引き上げられた場合新たに障害者雇用が必要となる試算。

- 法定雇用率引き上げにより、雇用義務事業者の範囲が拡大(現行:常用労働者数 50 人以上、平成 30 年4月以降:45.5 人以上、平成 33 年4月までに 43.5 人以上)するとともに、現在、法定雇用率を達成している企業の中にも更なる雇用が必要となる場合がある。一方で各産業分野においては一般就労を希望する障害のある方の人材不足も指摘されており、企業の雇用ニーズとのマッチングが困難な状況にある。
- 精神障害者は障害特性の個別性が高く、作業能率に波があるなどの理由から雇用に消極的な企業があり、就業している精神障害者は身体障害者や知的障害者と比較してまだまだ少ないことや、平成 30 年度からの法定雇用率引き上げを踏まえた今後の雇用拡大に向けた対応が必要である。
- さらに、障害のある方の就労には業務遂行に必要な技術・専門的知識のスキルだけでなく就労準備性やコミュニケーション能力などの対人スキルが重要であり、それらを高めるための支援とともに、長く働き続けるための本人・企業双方の定着支援も重点的に取り組む必要がある。
- 平成 29 年度から京都府において本格的に取り組んでいる農福連携をはじめ、中小企業間の連携などにより障害のある方の働く場を拡大する取組も必要である。

基本方向

- 1 障害者雇用に対する企業の取組状況に応じたハード・ソフト両面の雇用環境整備の支援
- 2 企業と障害のある方のマッチングの強化と福祉・教育機関から一般就労・定着までの切れ目のない支援
- 3 今後の雇用拡大が見込まれる精神障害者の支援の強化
- 4 障害のある方の個性と能力の発揮を応援する社会づくりをオール京都で促進

本計画で達成したい具体的な目標

2020 年東京パラリンピックの開催に向けて障害のある方の活躍に関心が高まる中、人と人が寄り添い支え合う共生社会の実現に向け、障害のある方がいきいきと働く仕組みづくりを促進する。このため、法定雇用率の引き上げに伴うさらなる雇用の必要性や新たに雇用義務が発生する企業の増加などの厳しい環境を克服し、障害のある方の就業を社会全体で支える観点から、法定雇用率の達成を目指すだけでなく、雇用率の算定に含まれない週 20 時間未満の就業などにも着目し、「障害のある方が安心して働ける」働き方を進めていく。

また、第5期京都府障害福祉計画の一般就労を目指す施策と連携した取組も進めていく。

<数値目標>

- 障害者雇用率 2.3%
- 法定雇用率達成企業の割合 60%
- 福祉施設から一般就労への移行者数 第5期京都府障害福祉計画と同じ(平成 30 年3月策定見込み)
- 在職中の障害のある方に対する企業内サポーター人材の育成数 延べ 1,000 人
- アビリンピック京都大会への社会人選手の参加数 延べ 65 人

<計画期間>

平成 30 年度から平成 33 年度までの4年間

1 障害者雇用に対する企業の取組状況に応じたハード・ソフト両面の雇用環境整備の支援

(1) 障害者雇用が進まない企業や関心が低い企業への労働局と京都府のペア支援の実施

○労働局の企業指導担当による改善指導と京都障害者雇用企業サポートセンターの企業支援を同時に行い、情報を共有し連携を密にすることでより個別企業の課題に応じた実現性の高い改善を図る。

- ・雇用不安を払しょくし、障害者雇用への関心を高めるセミナーや特例子会社見学のほか、業界団体別セミナーの開催など点から面への支援の拡大
- ・企業が雇用ノウハウなどの情報を取得しやすいよう、障害者雇用の事例、サポートセンターによる雇用促進の助言事例、モデル事例などを掲載したサイトの構築など情報発信の強化

(2) 障害者雇用が進んでいる企業や関心が高い企業への雇用促進・定着のための支援

○補助金や特区制度の活用等により障害のある方の雇用の場の創出と拡大を図るほか、定着促進のための企業間の連携を促進するサポート制度を創設する。

- ・従来の特例子会社に加え、国家戦略特区の有限責任事業組合（LLP）による障害者雇用事例を京都でつくり、中小企業での雇用を増やし京都モデルを構築
- ・国の「精神・発達障害者しごとサポーター」制度と連携して更なるスキルアップのための実践的な研修の場やノウハウを提供することによって、障害のある方の職場定着を促進する府独自のサポーターを育成
- ・施設整備補助金の制度拡充を通じた就労環境整備の全体的な底上げと優遇措置の創設（はあとふる認証企業に対する補助金かさ上げ等）
- ・障害者雇用の促進のために取り組む人事交流事業（障害者就労現場への派遣研修など）や就労体験の場である実習受入の促進に向けた取組への支援

2 企業と障害のある方のマッチングの強化と福祉・教育機関から一般就労・定着までの切れ目のない支援

(1) 企業へのオーダーメイド型コンサルティングと求職者への就業スキル向上支援

○企業の雇用意欲をより障害特性に応じた内容に近づけられるようコンサルティングやセミナーを実施すると同時に、求職者へは資格取得を目指した訓練拡充など就業力向上を強化することで双方のマッチング機会を増やす。

- ・企業には、障害者が企業に求めるニーズを踏まえ、障害特性に応じた業務の切り出しやセミナー、実習等を提案
- ・求職者には、コミュニケーション能力の習得や就労のイメージを高め働く意欲を喚起するなど社会人基礎力をつけるセミナー等を実施
- ・実習・訓練は、求職者と企業双方のニーズに対応した内容に充実させ、訓練から就職・定着までの一貫支援を推進。特に委託訓練については、通年で実施計画を公表し、受講を促進

(2) 一般就労を目指す障害のある方の希望の実現に向けて福祉機関・教育機関等との連携を強化

○一般就労を増やすためには送り出し側の福祉機関や教育機関での意識醸成や一般就労を目指す支援力向上が不可欠であることから、ジョブパークの資源を活用した両者への支援や、ジョブパーク・福祉機関・教育機関の連携強化を図ることで就労支援機能の充実を図る。

- ・ジョブパークの企業情報等の活用による福祉機関や特別支援学校の就労に向けた取組の支援
- ・福祉就労者や教員・指導員・保護者向けの一般就労への意識付けや支援力向上のためのセミナー等の実施
- ・高校におけるインクルーシブ教育システムの推進や特別支援教育の充実と連動した、高校に在学している特別な支援の必要な生徒への支援

(3) 離職を防ぎ、職場への定着を図る支援の充実

○障害のある方がしっかりと職場に定着し、かつ意欲を持って働くことができるよう、就労継続の悩みに関して気軽に相談できる窓口や交流機能の充実を図るとともに、在職中のスキルアップ支援により、能力に応じた適切な処遇を後押しし、就労意欲の向上を図る。

- ・障害者総合支援法に基づく就労系サービス(就労移行支援・就労継続支援・就労定着支援)の活用による就労前から就労後までの一貫した支援体系の構築
- ・障害者就業・生活支援センターの職場定着に向けた相談機能の充実
- ・職場適応援助者(ジョブコーチ)による企業支援と各種定着支援事業との連携強化
- ・府立高等技術専門校による企業からのオーダーメイド型の在職者訓練の推進

3 今後の雇用拡大が見込まれる精神障害者の支援の強化

○就業している精神障害者は身体障害者や知的障害者と比較してまだまだ少なく、勤続年数も短い傾向にある。このため、障害特性に応じた仕事内容のマッチングや、定着のためのきめ細かな支援が必要であることから、ICTを活用した新しい就業の場の創出や支援の仕組みの構築を図るとともに、地域におけるネットワークづくりを促進する。

- ・ICTを活用した新たな職域の拡大や在宅においても就業できる場の創出
- ・一人ひとりが能力を発揮できる障害特性を踏まえた職務内容や働き方を研究、実証する産学公プロジェクトの推進
- ・障害者就業・生活支援センターが主導する地域企業や福祉就労事業所等と連携した在職者の交流事業(イベント)の開催、在職者同士のセルフヘルプグループ構築

4 障害のある方の個性と能力の発揮を応援する社会づくりをオール京都で促進

○障害のある方本人と支援企業・機関相互の積極的な取組を行う事例等の顕彰を通じて社会全体の障害のある方に対する関心を高め、障害のある方が個性や能力を発揮して暮らせる社会を推進する。

- ・働く障害のある方の姿や雇用の促進を図るための施策を企業だけでなく、広く社会に向けて発信
- ・アビリンピック等、障害のある方が活躍する取組を積極的に応援する企業への支援
- ・はあとふる認証の制度を充実させ、認証企業の価値を向上
- ・地域産業の担い手育成等を図る農福連携の推進
- ・京都式農福連携構築事業と連携した新たな障害者雇用の創出
- ・京都の文化や地域のシンボリックな場での障害者雇用の促進

工程表

年度	平成 30年度	平成 31年度	平成 32年度	平成 33年度以降
特記事項	法定雇用率改定 2.2%	—	東京パラリンピック開催	法定雇用率改定 2.3% (前倒しの場合あり)
障害者雇用に対する企業の取組状況に応じたハード・ソフト両面の雇用環境整備の支援	労働局と京都府のペア支援の実施、企業支援メニューの拡充、業界団体との連携促進			法定雇用率引上げを踏まえ、成果の上積みを図るため支援を加速
企業と障害のある方のマッチングの強化と福祉・教育機関から一般就労・定着までの切れ目のない支援	実雇用につながる企業支援、求職者の就職準備性を高める支援、関係機関の連携による支援力の向上、定着支援メニューの拡充			
今後の雇用拡大が見込まれる精神障害者の支援の強化	在宅ワークや短時間就業など、新しい働き方の検討・モデル事業化、在職者の交流の場づくり			新しい働き方モデルを企業へ提案、普及
障害のある方の個性の発揮を応援する社会づくりをオール京都で促進	東京パラリンピックをマイルストーンに、共生社会の機運を醸成			東京パラリンピックの盛り上がりにより障害者雇用に着実につなげる

その他関連情報

委員名簿

座長	加藤 博史	龍谷大学短期大学部教授、社会福祉法人京都光彩の会理事長
メンバー	石垣 一也	京都経営者協会事務局長
	竹尾 章彦	京都府立城陽支援学校長
	原田 紀久子	特定非営利活動法人アントレプレナーシップ開発センター理事長
	疋田 愛	京都奉製株式会社常務取締役
	樋口 幸雄	社会福祉法人京都ライフサポート協会理事長
	廣岡 和晃	日本労働組合総連合会京都府連合会事務局長
	松浦 一樹	特定非営利活動法人ENDEAVOR EVOLUTION理事長
	松田 実	京都市立白河総合支援学校長
	宮地 功	オムロン京都太陽株式会社代表取締役社長
	山本 繁則	株式会社聖護院ハッ橋総本店総務部総務課長
	吉見 弓子	京都商工会議所会員部人材開発センター雇用担当課長
オブザーバー	武田 賢一	京都労働局職業安定部職業対策課長
	中田 景子	京都市保健福祉局障害保健福祉推進室企画課長
	南 孝徳	京都府健康福祉部障害者支援課長
	中谷 耕二	京都府立京都障害者高等技術専門校長

検討委員会開催状況

- 第1回検討委員会 平成 29 年 7 月 13 日(木) 開催
- 第2回検討委員会 平成 29 年 8 月 23 日(水) 開催
- 第3回検討委員会 平成 29 年 11 月 14 日(火) 開催