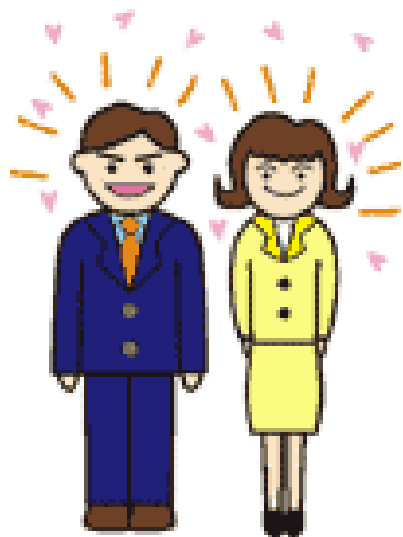


京都府の障害者雇用対策について



平成21年11月

京都府商工労働観光部総合就業支援室

主な内容

Part I はじめに

- 〔1〕 障害者雇用を取り巻く背景
- 〔2〕 厳しい雇用失業情勢

Part II 最近の障害者雇用対策の動向

- 〔3〕 改正障害者雇用促進法のポイント

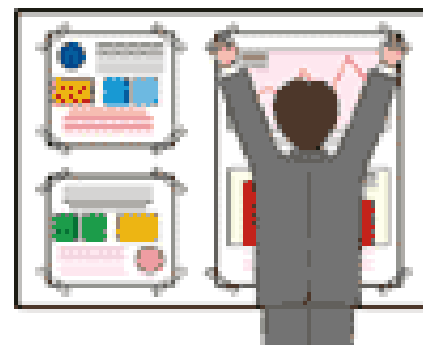
Part III 京都府の障害者雇用対策

- 〔4〕 はあとふるジョブカフェの取り組み
- 〔5〕 具体例から得た学び

Part I はじめに

〔1〕 障害者雇用を取り巻く背景

〔2〕 厳しい雇用失業情勢



京都府の障害者雇用を取り巻く背景

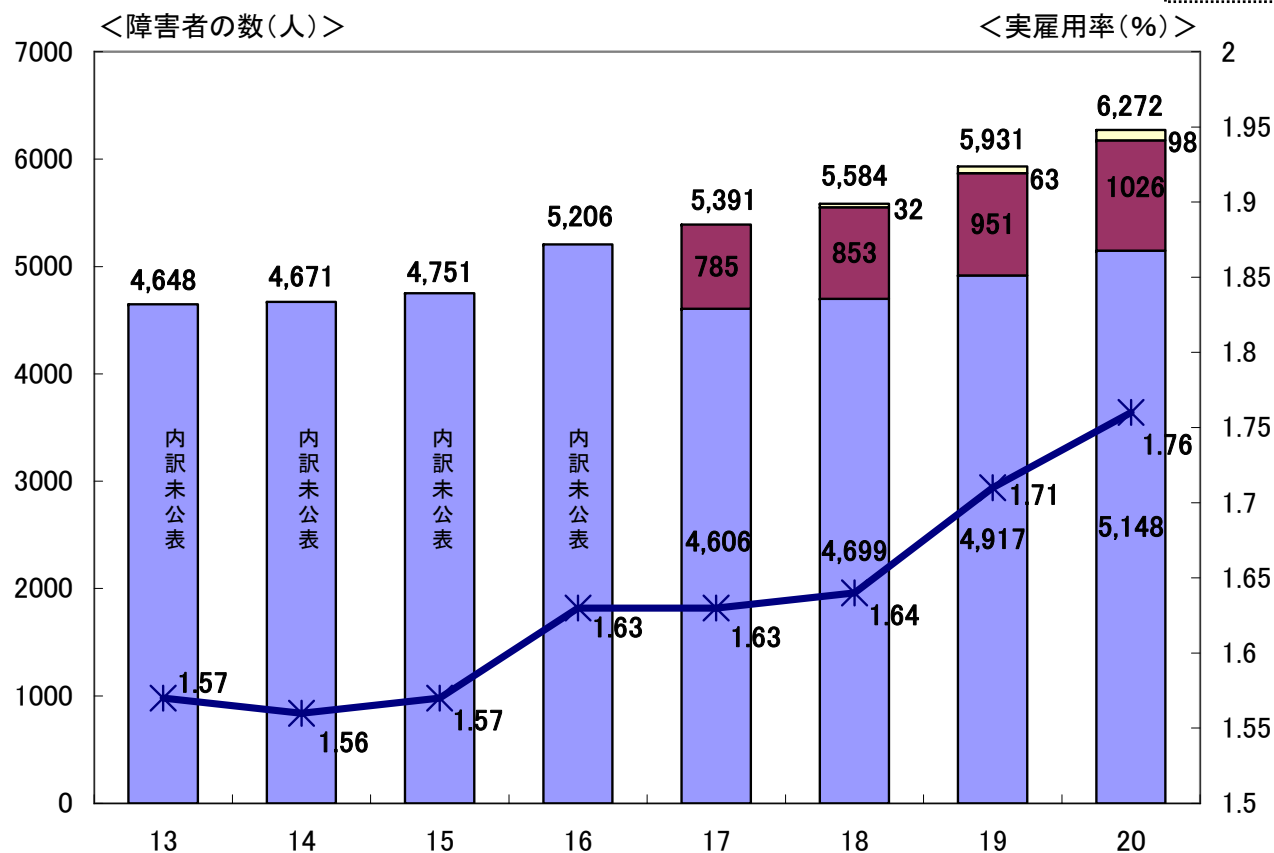
(1) 障害者の雇用数・実雇用率の推移

※ 毎年6月1日現在の企業からの障害者雇用状況報告による(56人以上の規模の企業)

(注)

「障害者の数」は以下の者の合計。
 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)
 知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)
 重度身体障害者である短時間労働者
 重度知的障害者である短時間労働者
 精神障害者(短時間労働者は0.5カウント)

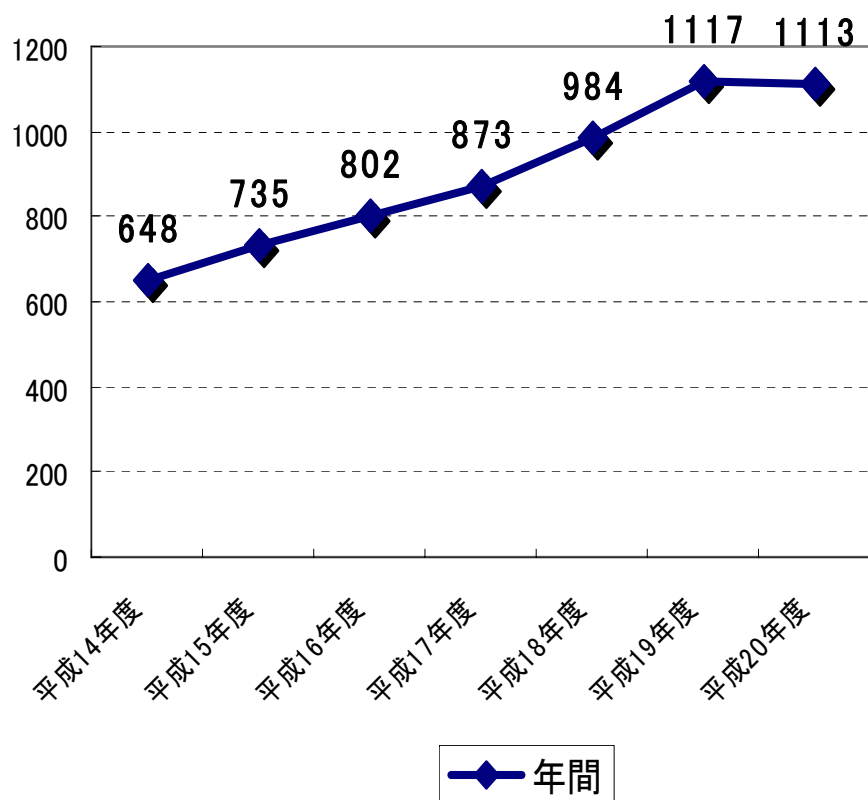
■ 身体障害者 ■ 知的障害者 ■ 精神障害者 * 実雇用率



京都府の障害者雇用を取り巻く背景

(3) 障害者の就職件数の推移

- ハローワークにおける障害者の就職件数は着実に伸びているが、20年度は年度後半の景気悪化を受けて頭打ちに。



- ① 障害者の「働きたい」という意欲の高まり（新規求職件数の着実な伸び）
- ② 企業側の取組の拡大
 - ・ コンプライアンス、CSRの観点からの障害者雇用の取組の進捗
 - ・ 雇用率達成指導の強化への対応
- ③ ハローワークの取組強化
 - ・ 就職件数などの目標設定・管理
 - ・ トライアル雇用やジョブコーチ支援などの雇用支援策の積極活用
 - ・ 障害者就業・生活支援センターなど関係機関との連携した支援の充実

(1) 世界的経済危機・雇用危機

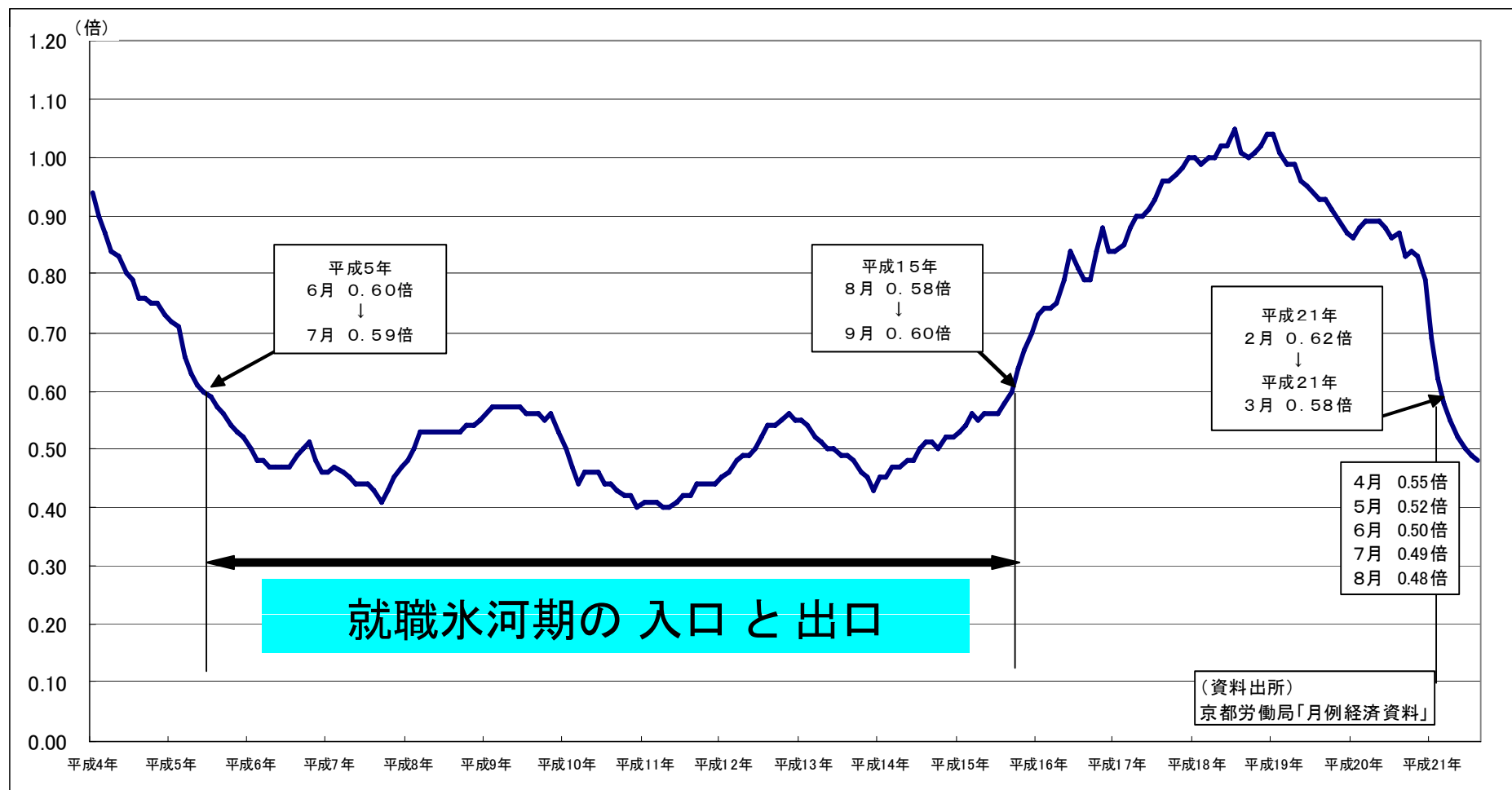
- ・世界規模での大きな混乱と厳しい不況の継続
- ・21年9月の府の有効求人倍率は0.48倍(前月と同水準)、正社員の有効求人倍率は、0.31倍(対前年同月比0.24ポイント減の大幅悪化)。

有効求人倍率は、11ヶ月ぶりに悪化に歯止めがかかったが、求人の大幅減少、求職の大幅増加は続いており、楽観できる状況ではない。

	年(年度)平均											平成21年					
	10年	11年	12年	13年	14年	15年	16年	17年	18年	19年	20年	4月	5月	6月	7月	8月	9月
全国の完全失業率 (%)	4.1	4.7	4.7	5.0	5.4	5.3	4.7	4.4	4.1	3.9	4.0	5.0	5.2	5.4	5.7	5.5	5.3
全国の完全失業者数 (万人)	279	317	320	340	359	350	313	294	275	257	265	346	347	348	359	361	363
うち非自発的 (万人)	85	102	102	106	151	146	118	100	88	83	88	154	151	161	163	164	153
近畿の完全失業率 (%)	4.9	5.6	5.9	6.3	6.7	6.6	5.6	5.2	5.0	4.4	4.5	5.4	5.1	5.9	6.3	6.7	6.2
近畿の完全失業者数 (万人)	53	61	63	67	71	69	58	54	52	46	47	56	53	61	64	69	65
京都の完全失業率 (%)	4.7	5.2	5.3	5.8	6.4	6.0	5.0	4.7	4.5	4.0	4.2	第2四半期：5.0					
京都の完全失業者数 (千人)	65	71	72	79	86	80	65	61	59	53	56	第2四半期：66					
全国の有効求人倍率 (倍※)	0.50	0.49	0.62	0.56	0.56	0.69	0.86	0.98	1.06	1.02	0.77	0.46	0.44	0.43	0.42	0.42	0.43
(全国の正社員有効求人倍率) (倍※)												0.27	0.24	0.24	0.24	0.25	0.26
京都の有効求人倍率 (倍※)	0.43	0.43	0.53	0.47	0.51	0.63	0.82	0.96	1.02	0.92	0.79	0.55	0.52	0.50	0.49	0.48	0.48
(京都の正社員有効求人倍率) (倍※)												0.33	0.30	0.30	0.30	0.30	0.31

※ 資料出所：総務省「労働力調査」、厚生労働省京都労働局「月例経済資料」等

(2) 京都府の有効求人倍率(季節調整値)の推移(平成4年→平成21年)



(3) 現下の雇用失業情勢への対応

【現状】

- ・ ハローワークの障害者の就職件数
対前年度 19.8%減 (4-8月期)

雇用情勢の厳しさ



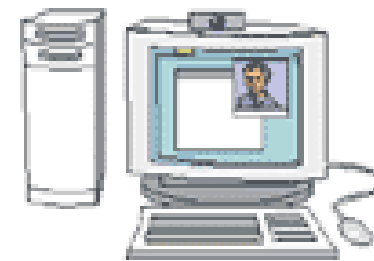
更なる雇用維持・拡大が必要

【取組】

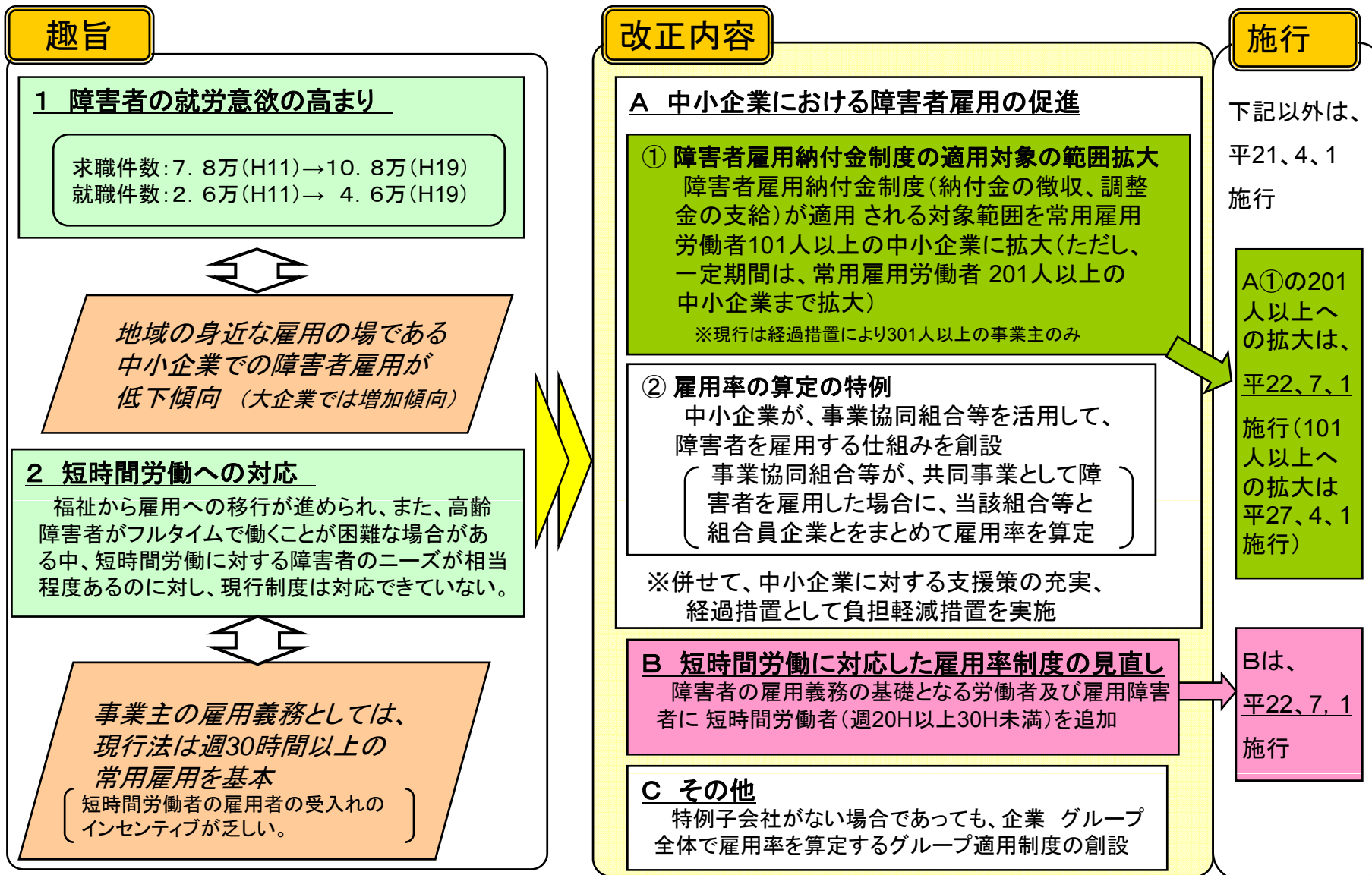
- 1 経済団体等への雇用維持・拡大の要請 (労働局・京都府・京都市)
- 2 個別企業等への雇用拡大への要請等
 - ・ 「京都求人開拓特別推進チーム」(全国初 国・府合同チーム)の発足
 - ・ 法定雇用障害者数に比べ不足数の多い企業への働きかけ (ハローワーク)
- 3 在職障害者への雇用維持の働きかけ
 - ・ 障害者に係る雇用調整助成金等の助成率引き上げについて周知・活用促進 (ハローワーク)
- 4 離職に至った障害者への再就職支援
- 5 平成22年3月特別支援学校卒業予定者への就職支援

Part II 最近の障害者雇用対策の動向

〔3〕改正障害者雇用促進法のポイント



改正障害者雇用促進法の概要



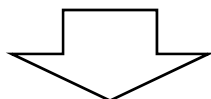
ポイント1－短時間労働への対応

○ 短時間労働に関する障害者のニーズ

- ・ 障害者の求職者の38.8%、授産施設等利用者の45.7%が短時間労働(週30時間未満)を希望。
- ・ また、障害程度が重い程、短時間労働を希望(重度45.3%、軽度33.3%)。

○ 障害者雇用における短時間労働の位置づけ

- ・ 障害の特性や程度、加齢に伴う体力等の面での課題に対応する就業形態として、有効。
- ・ 福祉的就労から一般雇用へ移行していくための段階的な就業形態として、有効。



○ 障害者の短時間労働に対する雇用率制度の適用

- ・ 平成22年7月から、雇用率制度において、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の短時間労働についても雇用義務の対象とする。
- ・ この場合、短時間労働者及び短時間労働の障害者について、0.5カウントとして算定。
- ・ また、障害者である短時間労働者だけでなく、障害を持たない労働者も実雇用率に算入。

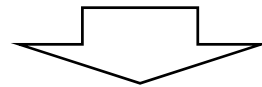
$$\text{実雇用率} = \frac{\text{障害者である常用雇用労働者} + \text{障害者である短時間労働者}}{\text{常用雇用労働者} + \text{短時間労働者}}$$

◆新たに雇用義務等の対象とされる部分(網掛部分)

◎はダブルカウント、○は1カウント、△は0.5カウント。

	週30時間以上	週20～30時間 (短時間労働者)
身体障害者	○	△
重度	◎	○
知的障害者	○	△
重度	◎	○
精神障害者	○	△

- 全体の雇用状況は着実に進展している一方、中小企業では低調
 - ・ 実雇用率が近年大幅な低下。特に100～299人規模の企業は、企業規模別で最低(1.33%)。
- 中小企業における障害者雇用の促進の必要性
 - ・ 中小企業は、我が国の企業数の大半を占め、障害者に対し、雇用の場を提供することができる地域の主要な担い手としても重要。
- 障害者雇用納付金制度の現状
 - ・ 障害者雇用促進法上、本則においては、すべての事業主が雇用する労働者の数に応じて平等に負担することとされているが、附則において、当分の間の暫定措置として、300人以下の規模の企業からは徴収しないこととされている。



○ 中小企業に対する雇用支援策の強化

障害者雇用についての理解の促進、マッチング及び職場定着に関する支援を講じていくことが必要。

○ 障害者雇用納付金制度の適用による経済的負担の調整

これまで300人以下の企業に対しては、暫定措置として適用を猶予してきた障害者雇用納付金制度について、一定の範囲の中小企業に拡大。

平成22年7月から 企業規模201人以上を対象

平成27年4月から 企業規模101人以上を対象

☆制度の適用から5年間は、納付金の「減額特例」が適用されます。

201人以上300人以下の事業主	平成22. 7～27. 6	} 5万円→4万円
101人以上200人以下の事業主	平成27. 4～32. 3	

※障害者雇用調整金は、変わらず2万7千円となります。

○ 事業共同組合等を活用した障害者雇用に対する障害者雇用率制度の適用

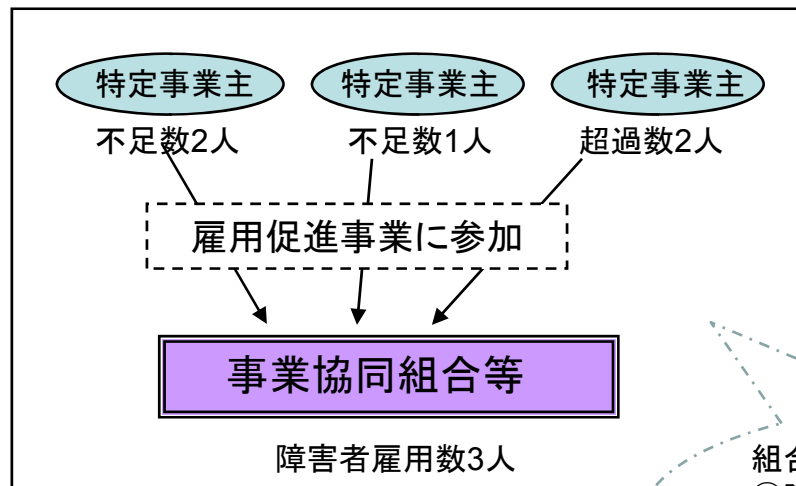
複数の中小企業が、事業共同組合等を活用して共同して事業を行い、当該事業共同組合等において障害者を雇用する場合には、障害者雇用率制度を適用する仕組みを創設。

ポイント3－新たな算定特例の創設

■事業協同組合等算定特例

(法第45条の3)

個々の企業では障害者雇用のノウハウ・仕事の確保等が不十分な場合等において、複数の企業が、事業協同組合等を活用して協同して障害者の雇用を進めることとし、一定の要件を満たす場合は、関係企業で雇用される労働者を組合等に雇用された労働者とみなして雇用率を算定することを認めるものとする。(平成21年4月から)



→ 事業協同組合等及び特定事業主で実雇用率を通算

→ 合計 超過数2人

認定要件

- ①事業協同組合等の行う事業と特定事業主の行う事業との人的関係又は営業上の関係が緊密であること。
- ②事業協同組合等の規約等に、その事業協同組合等が障害者雇用納付金を徴収された場合に、特定事業主における障害者の雇用状況に応じて、障害者雇用納付金の経費を特定事業主に賦課する旨の定めがあること。
- ③事業協同組合等がその事業協同組合及び特定事業主における障害者の雇用の促進及び安定に関する事業(雇用促進事業)を適切に実施するための計画(実施計画)を作成し、この実施計画に従って、障害者の雇用の促進及び安定を確実に達成することができることと認められること。
- ④事業協同組合等が1人以上の障害者を雇用し、また、雇用する常用雇用労働者に対する雇用障害者の割合が、20%を超えていること。
- ⑤事業協同組合等が、その雇用する障害者に対して適切な雇用管理を行うことができると認められること。
- ⑥特定事業主が、その規模に応じて、それぞれ次に掲げる数以上の障害者を雇用していること。

- | | |
|-----------------------|-------|
| ア 常用労働者数が167人未満 | 要件なし |
| イ 常用労働者数が167人以上250人未満 | 障害者1人 |
| ウ 常用労働者数が250人以上300人未満 | 障害者2人 |

※事業協同組合等とは、次のものを指します。

- ・事業協同組合
- ・水産加工協同組合
- ・商工組合
- ・商店街振興組合 14

組合員企業であっても、
①障害者雇用義務が0人である企業
②雇用促進事業に参加しない企業
は、この特例の対象にはなりません。

■企業グループ算定特例

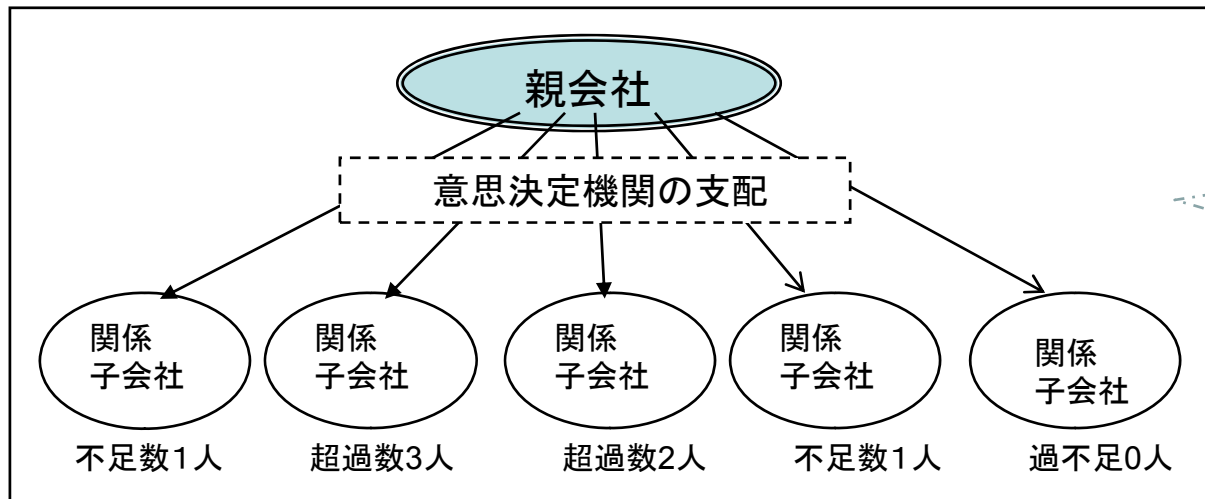
(法第45条の2)

企業グループにおいて障害者が就労しやすい業務を行う子会社がいくつかある場合等において、親会社の責任の下、グループ全体で障害者雇用を進めることとし、一定の要件を満たす場合は、特例子会社を持たない場合でも、企業グループ全体で雇用率の算定を認めることとする。(平成21年4月から)

認定要件

- ①親会社が障害者雇用推進者を選任していること。
- ②企業グループ全体で障害者雇用の促進及び安定を確実に達成することができることと認められること。
- ③各子会社の規模に応じて、それぞれ常用労働者数に1.2%を乗じた数(小数点以下は切り捨て)以上の障害者を雇用していること。ただし、中小企業については、次に掲げる数以上の障害者を雇用していること。

ア 常用労働者数が167人未満	要件なし
イ 常用労働者数が167人以上250人未満	障害者1人
ウ 常用労働者数が250人以上300人未満	障害者2人
- ④各子会社が、その雇用する障害者に対して適切な雇用管理を行うことができると認められること又は他の子会社が雇用する障害者の行う業務に関し、子会社の事業の人的関係若しくは営業上の関係が緊密であること。



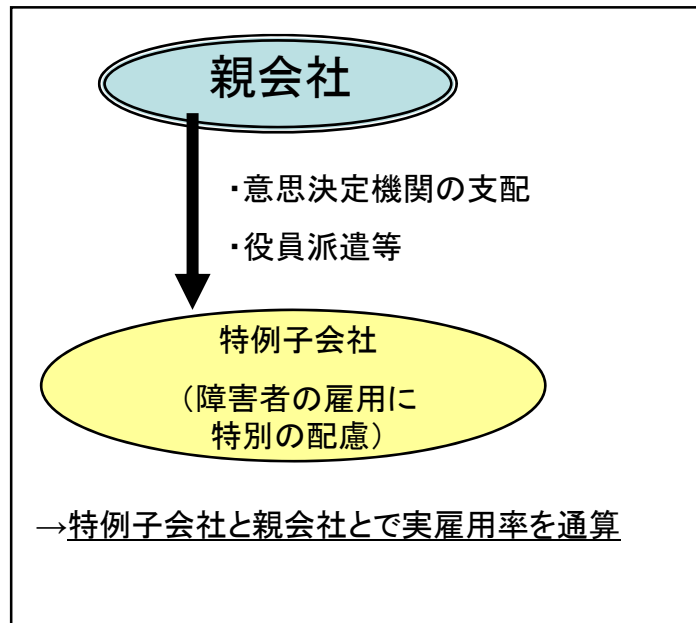
すべての子会社が対象です

➡ 企業グループ全体で実雇用率を通算 → 合計超過数3人

(参考)特例子会社等の既存の算定特例

■子会社特例(法第44条)

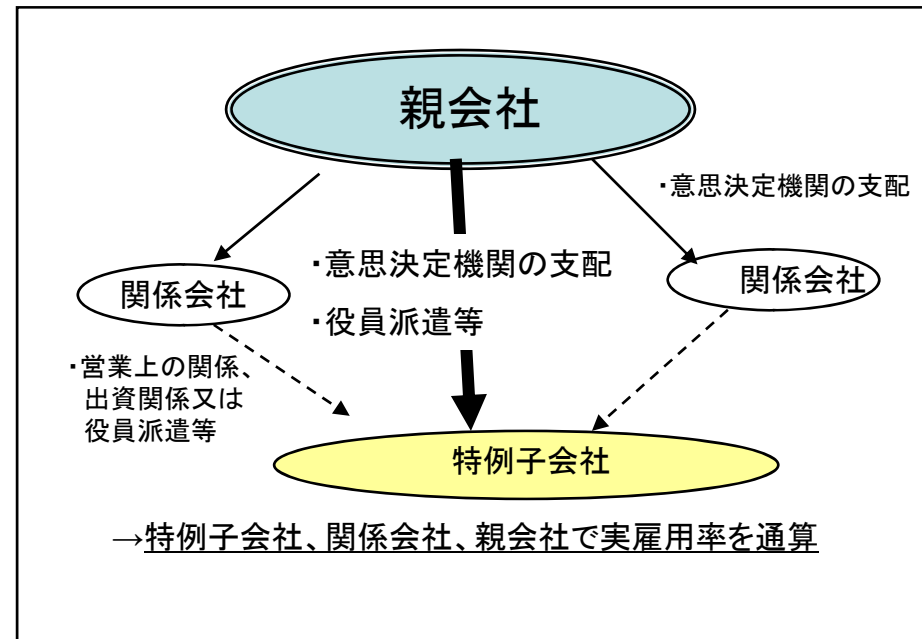
障害者の雇用の促進及び安定を図るため、障害者の雇用に特別の配慮をした子会社(特例子会社)を設立し、一定の要件を満たす場合には、その子会社で雇用される労働者を親会社に雇用された労働者とみなして、雇用率を算定できることとしている。(昭和62年法改正により導入)



平成21年4月末現在 259社

■関係会社特例(法第45条)

特例子会社を持つ親会社と親子関係にある関係会社が特例子会社の障害者雇用に貢献している場合については、関係する子会社も含め、企業グループ全体で雇用率を算定できることとしている。(平成14年法改正により導入)



平成21年4月末現在 106グループ

PartⅢ 京都府の障害者雇用対策

〔4〕 はあとふるジョブカフェの取り組み

〔5〕 具体例から得た学び



PartⅢ 京都府の障害者雇用対策

〔4〕 はあとふるジョブカフェの取り組み

◆現状認識

- ・ 京都府内の実雇用率は過去最高水準(1.76%)であるが、法定雇用率未達成
- ・ 求職者は増加しているが、就業者の純増は毎年100~200人程度
- ・ 福祉施設、特別支援学校から一般就労への移行は依然として厳しい

◆施策展開の方向

- ・ 法定雇用率(1.8%)の達成と、これを超える実雇用率2.0%を目指した取組を推進！

「障害のある人も生きがいを持って普通に働ける世の中を作りたい」
ノーマライゼーションの考え方でありますけれども、そういう世の中を京都府が作っていきたいと思っています。

それだけに、一人ひとりが希望に応じた就労の場を選択して、働くことを通じて自己実現を図る機会をどうやって作っていくかが、大きな課題だと思っています。

(平成19年11月 決算特別委員会総括質疑知事答弁より抜粋)



◆重点施策

1 総合的な就労支援の体制づくり

- (1) 京都ジョブパークに「はあとふるジョブカフェ」を新設
- (2) 府の部局を横断するプロジェクトチームを設置
- (3) 関係機関や民間支援団体と連携、協働して総合的な取組を推進

2 地域の社会資源を活かしたきめ細かな支援

- (1) 障害者就業・生活支援センターの拡充
- (2) 地域支援ネットワークの構築

3 障害者雇用の土壌づくり

- (1) 障害者雇用の好事例等の普及拡大
- (2) 障害者雇用促進京都モデルの作成・普及

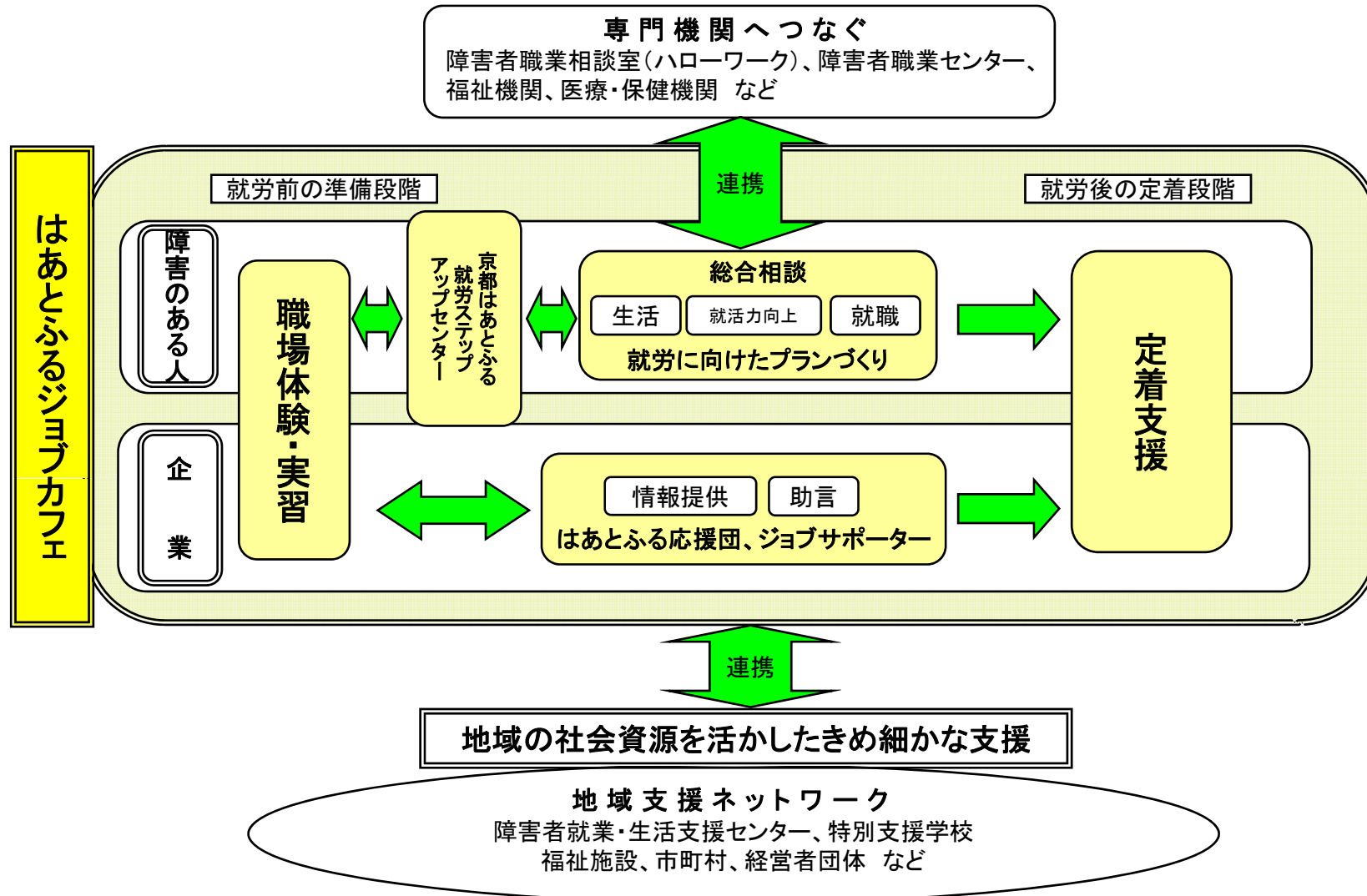
4 積極的に取り組む企業の応援

- (1) 知事の「きずな訪問」の実施
- (2) ひとにやさしい企業認証制度の創設

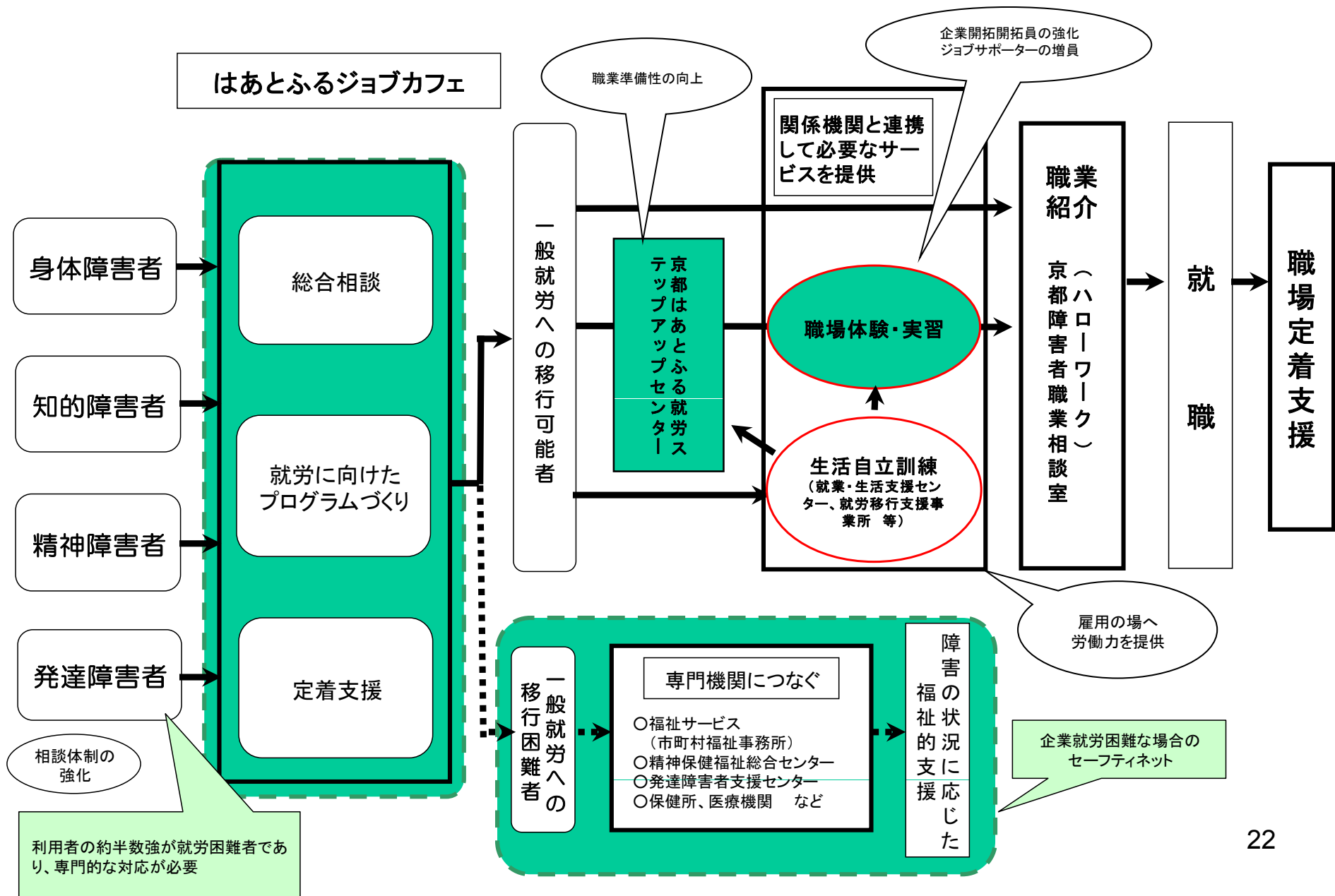


はあとふるジョブカフェ（全体イメージ）

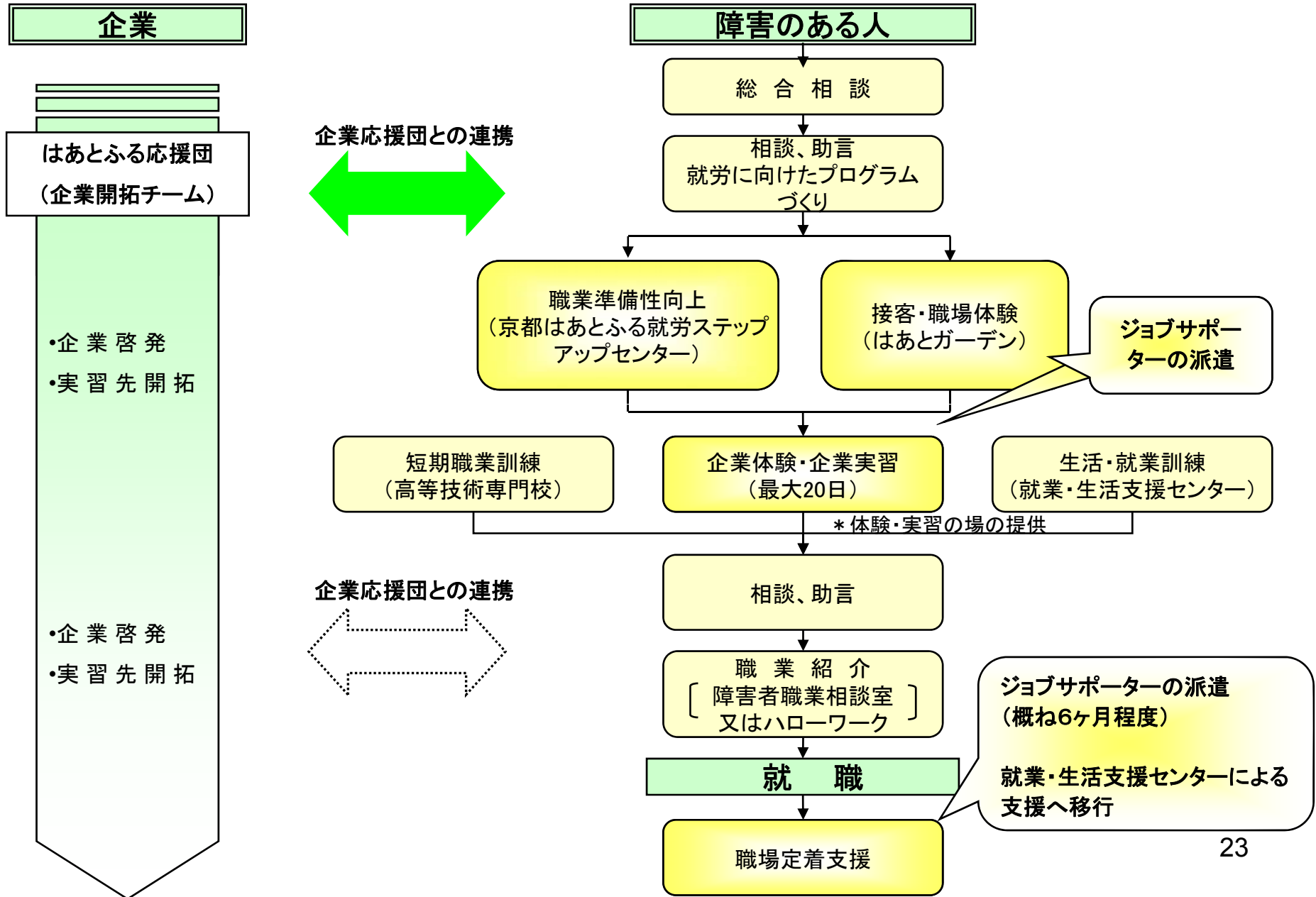
- 障害のある人の就労を幅広く支援.....関係機関と密接に連携し、職業準備性の涵養から企業実習・定着支援まできめ細かなサービスを提供
- 企業の雇用確保・拡大の取組を応援.....関係機関と連携し、企業が安心して障害者を雇用できる仕組みを提供



はあとふるジョブカフェ 支援の流れ (利用者の視点)



はあとふるジョブカフェ 支援の流れ (サービス提供の視点)



ジョブサポーター支援

障害者へは・・・

ジョブサポーターは障害のある人の伴走者であり、
企業にとって頼もしい存在です

- ・ 初期段階の緊張の軽減、社員とのコミュニケーション確保、根気の涵養
- ・ 平均点の仕事を揺るぎなくできるように

企業へは・・・

- ・ 課題の発見、現場で解決できる課題は現場で！
- ・ 現場解決が困難な課題はマネジャーを通してジョブカフェへフィードバックを



期待される資質

たとえば・・・

対人能力、課題発見力、課題設定力、情報収集力、
情報処理力、感性、障害者に寄り添う優しさと冷静さ・・・

課題意識を持ちながら、日常のジョブサポーター支援業務を
重ねていく中で、これらの資質やスキルは向上します！

はあとふるジョブカフェの利用状況(平成21年度)

■ 来所者の状況(10月末現在) <※は平成20年4月開設時からの累計>

- 延来所者数 1,397人(1日平均 8.0人) ※ 2,383人(1日平均5.1人)
(実来所者数 152人(" 0.9人) ※ 456人(1日平均1.0人)
- 来所者の内訳
 - ・ 身体障害者 510人(36.5%)(実来所者54人) ※ 870人(36.5%)(実来所者189人)
 - ・ 知的障害者 335人(24.0%)(" 32人) ※ 440人(18.5%)(" 65人)
 - ・ 精神障害者 506人(36.2%)(" 60人) ※ 934人(39.2%)(" 175人)
 - ・ その他(発達障害) 46人(3.3%)(" 6人) ※ 139人(5.8%)(" 27人)

■ 就職内定者(10月末現在) 61人 ※ 102人

- 職場実習企業訪問数(10月末現在) 1,154社 ※ 2,101社
- " 受入登録企業数(10月末現在) 112社 ※ 191社
- ジョブサポーター養成登録数(10月末現在) 49人 ※ 80人
- 職場実習等件数(10月末現在) 29件 ※ 37件

【主な特徴(20年4月～21年10月の利用者)】

- 複数回利用者が増加
- 利用者全体の4割強を精神障害者・発達障害者が占める。
- 就労可能と見込まれる者(職場訓練、職場実習等が必要な者を含む。)が5割弱。
- 5割強が企業就労が困難な者と見込まれ、そのうち6割弱が精神障害者又は発達障害者であり、特に就労支援が困難と見込まれる。

＜事例1＞Tさん(33才) 知的障害 療育B 男性

うどん玉のゆがき、パック詰め等に13年従事するが、事業所閉鎖により失職。

就業・生活支援センターアイリスから連携支援依頼

来所当初は、他者との関係づくりの困難さから不眠等体調不良の訴え。

青果品の仲卸を営む事業所で、カット野菜の下処理業務の実習を1週間実施。

(ジョブサポーター支援あり)

実習中の勤務ぶりを評価され、実習終了後採用決定。

＜事例2＞Yさん(31才) 腎臓機能障害 1種3級 男性

医療福祉施設で看護助手として2年従事するが、持病悪化により退職。

就業可能な状態に回復したものの、就業後の勤務量について配慮が必要。

独居老人宅等へ宅配弁当を配達する事業所で、弁当配達を行う実習を実施。

実習中の勤務ぶりを評価され、実習終了後採用決定。

業務に慣れるまで、正社員による付添指導があるため、ジョブサポーター支援なし。



【現状及び課題】

- 府内の雇用率は1.76%（全国14位）と着実に向上しているが、昨年秋以降の急速な雇用環境の悪化による障害者の就職件数の伸び悩みや、9月28日に京都テルサで開催した障害者就職面接会に過去最高の395人が参加するなど、障害者の雇用環境は一段と厳しい状況にある。
- はあとふるジョブカフェでは、一人ひとりの障害者に寄り添ったきめ細かな就労支援を行っているが、今後とも、増加傾向にある精神・発達障害者への支援体制の強化、企業理解の促進や障害者の技能習得、企業と障害者を結びつける実習体験等の場の確保などを推進していく。

【重点取組事項】

① 障害者一人ひとりの職業準備性向上

- ・ 京都はあとふる就労ステップアップセンターでの就職準備セミナー（労働局との連携事業）
- ・ はあとガーデン（テルサ内喫茶）での接客体験（ほっとはあとセンターとの連携事業）

企業実習の前段階で、一人ひとりの障害特性やニーズに対応したヒューマンスキル、ソーシャルスキル、テクニカルスキルの強化を目指す

② 企業支援機能の強化

- ・ はあとふる応援団の増員
- ・ 実習コーディネートを通じた企業への提言力、アドバイス力の増強
- ・ 実習→雇用に結びつける件数の拡大、企業説明会の実施（12月予定）

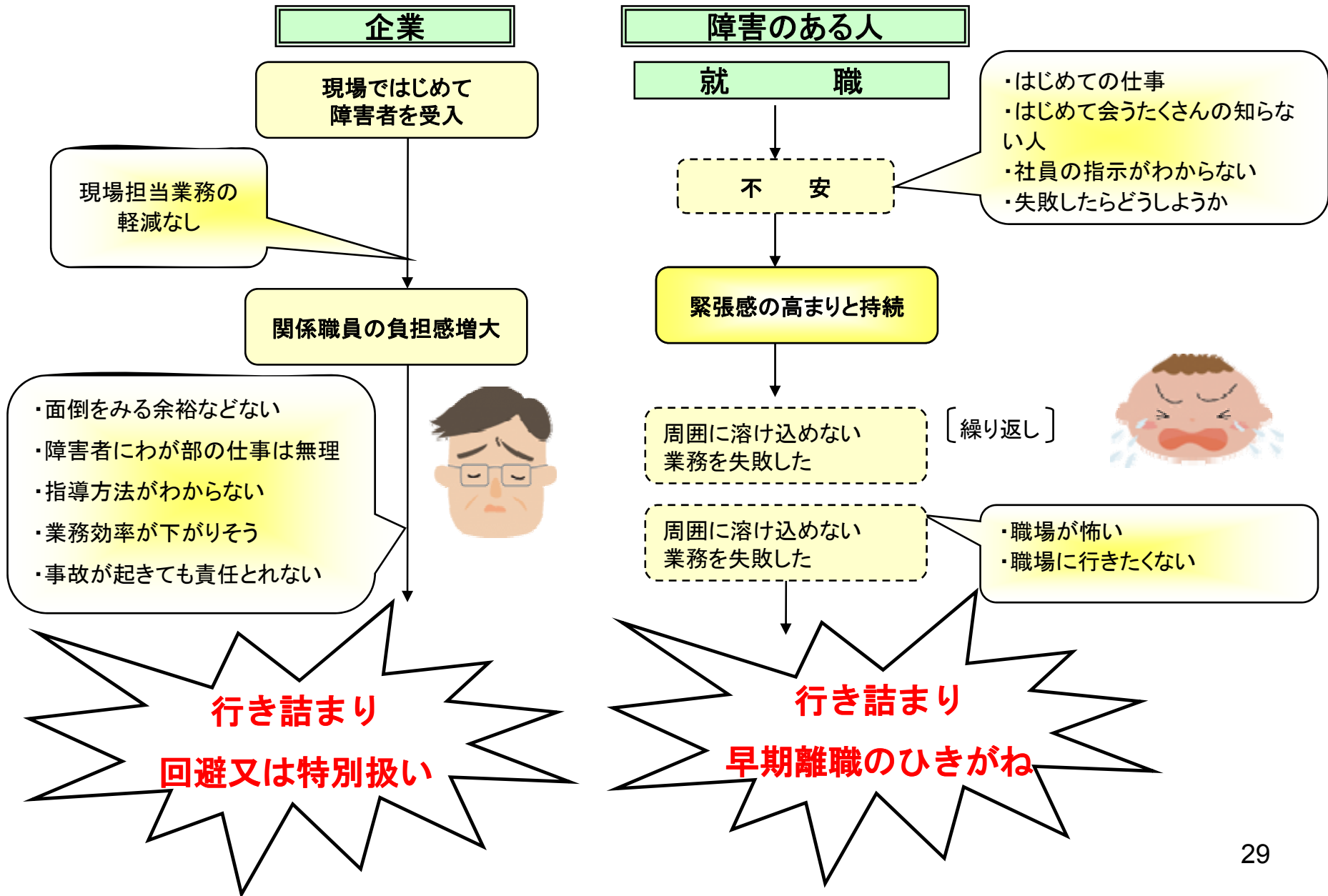
府市協働パネルにより、雇用される障害者、雇用する企業双方に対し、必要な支援が地域で総合的に機能する仕組の構築を目指す

② 相談支援機能の強化

- ・ 増加傾向にある精神・発達障害者への対応力強化（PSWの通年配置等）

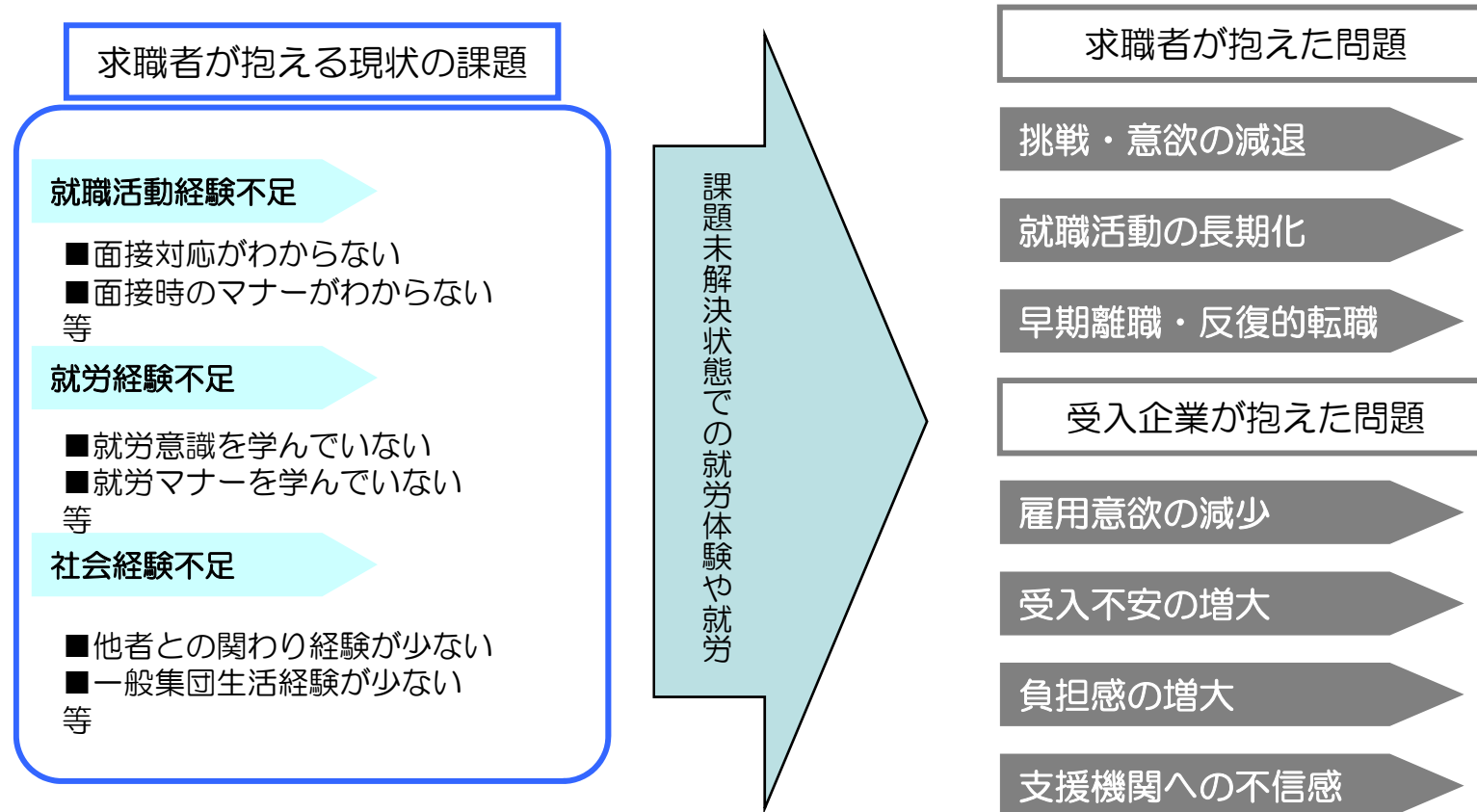
PartⅢ 京都府の障害者雇用対策

〔5〕 具体例から得た学び



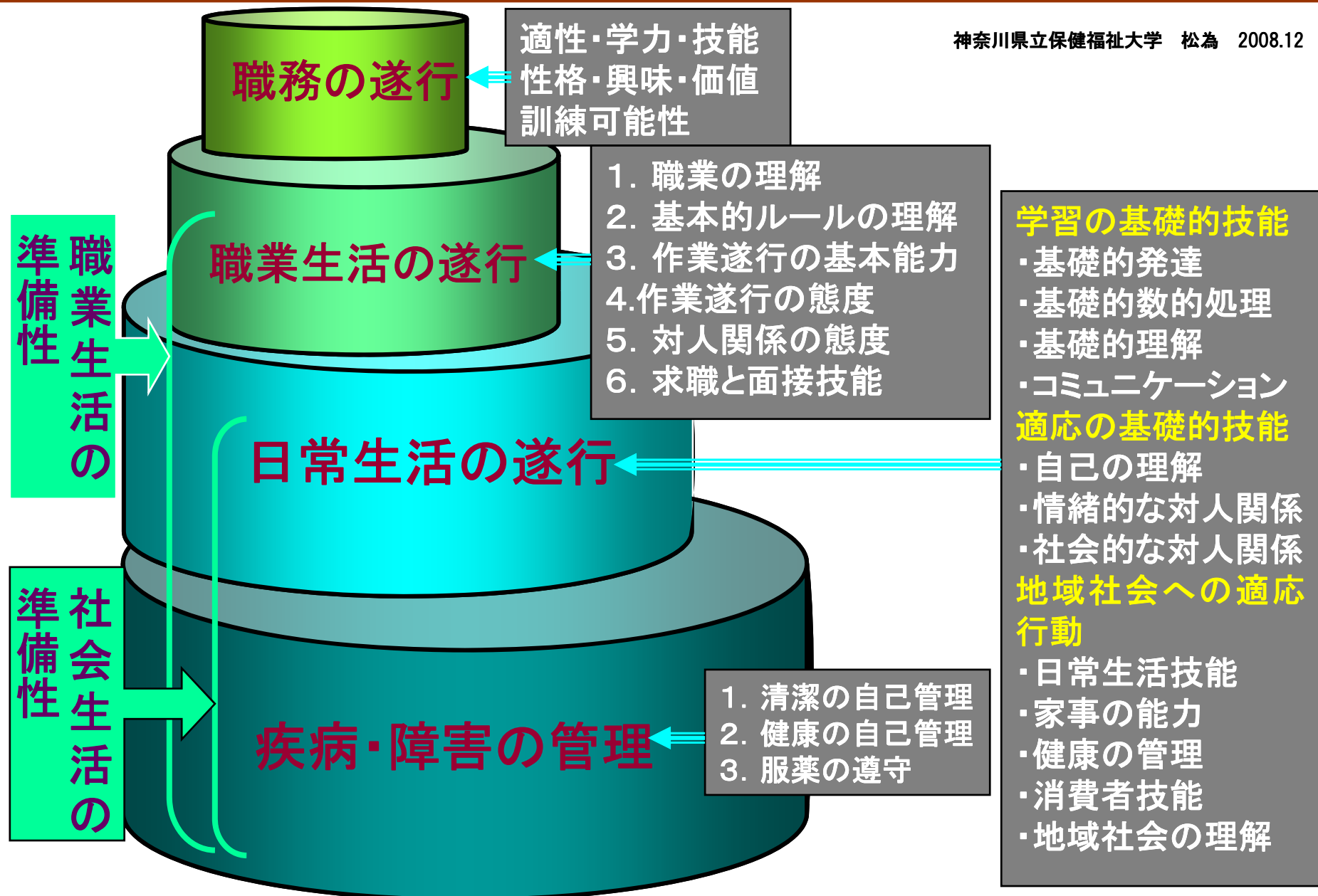
現場で起こる課題を解決するために

はあとふるジョブカフェの運営を通して、障害のある人の就労には解決すべき課題があることがわかってきました。課題未解決の状態ですら就労支援を進めることが新たな課題を生み出す可能性もあり、解決のための具体策の構築と実施に取り組んでいきたいと考えています。



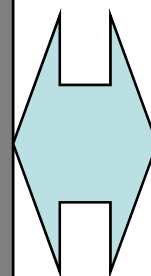
障害者と企業の相互理解を深め、新たな問題・課題発生を未然に防ぐことが障害者への雇用機会拡大と定着につながります

職業人として求められる特性の階層構造



会社が求める人材

1. 毎日時間どおりに出勤する
2. 働くことの意味を理解している
(給与は仕事の成果に対して払われること)
3. 仲間と協調できる
4. 指示を理解し従うことができる
5. 「数える」「折る」「封入する」などの基本作業が正確にできる
6. 報告・連絡・相談ができる



会社が一番困る人

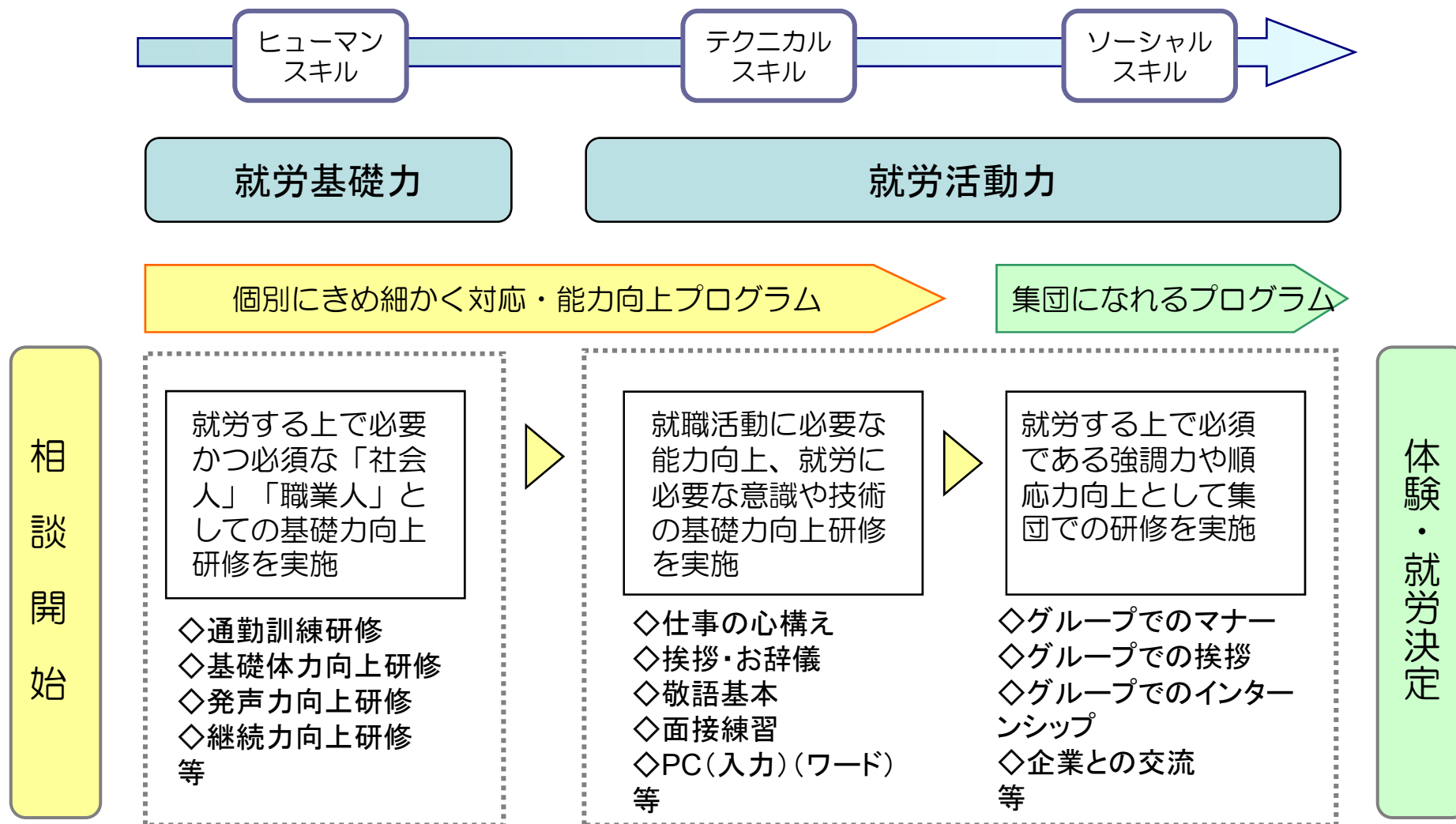
- ・たびたび休む、遅刻・早退が多い
⇒安心して仕事をまかせられない
- ・他の人と協調できない、ルールを守れない
⇒チームを組めない
- ・挨拶、服装、身だしなみなどの基本ができない
⇒仕事以前の問題。
家庭での躰が不可欠

**職業生活／社会生活の基本
ができていること (= 職業
準備性向上) が最も重要**

**職務の遂行に焦点化した
訓練は OJT / offJT で**

職業準備性向上プログラムの流れ

職業準備性向上のため、はあとふるジョブカフェ内に「京都はあとふる就労ステップアップセンター」を設置し、障害のある方々への就労基礎力、就職活動力の能力開発に向けて、個々の特性を見極め、個人個人に適したプログラムを作成し、受講管理しています。



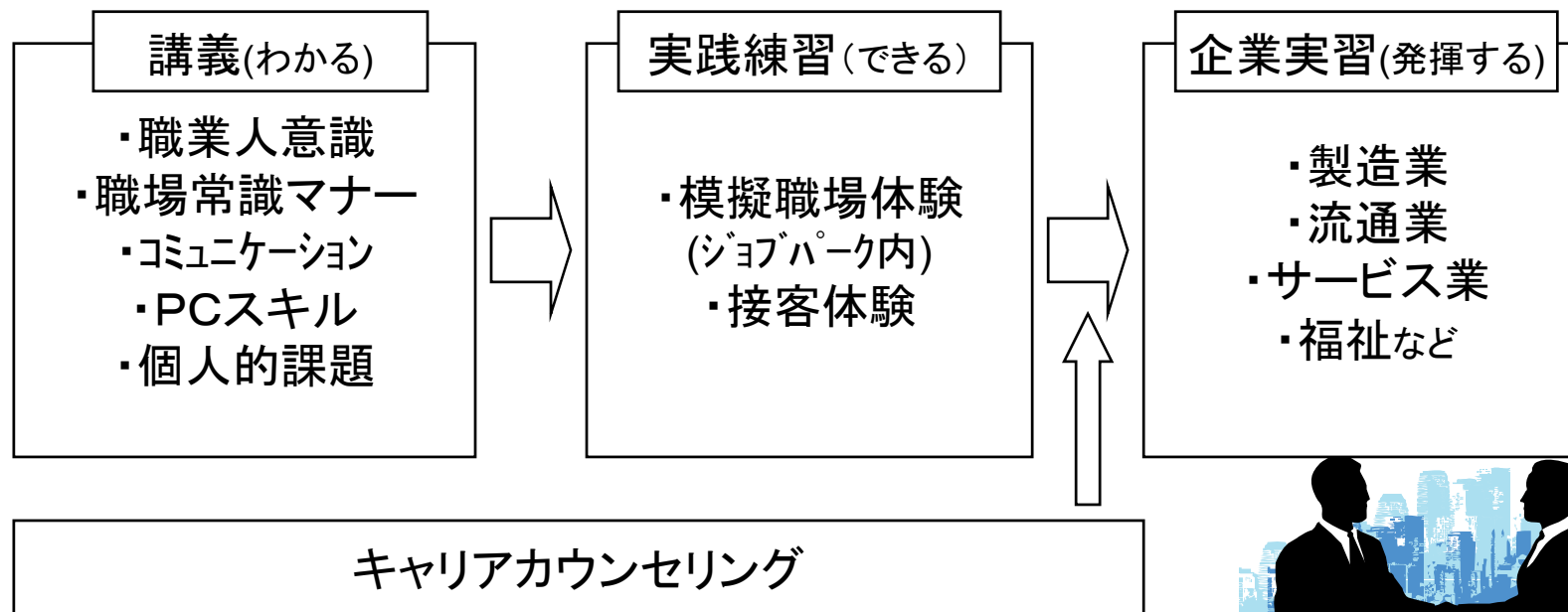
トレーニングは「わかる」から「できる」へ。そして職場で「発揮する」へ。

トレーニングの構成は「講義」+「実践練習」。

「講義」で職場での心構えや常識・マナーを学び(わかる)、

「実践練習」で学んだことが実行できるように練習します(できる)。

「企業実習」ではトレーニングで身につけたことを実際の職場で発揮できるようにします。



2009. 7. 9. 12:00 ~ **OPEN!!**



ようこそ、はあとガーデンへ！

cafe
+
deli
+
gallery

heart garden

terrasa

はあとガーデンでは京都ジョブパーク「はあとふるジョブカフェ」と連携し、就職を目指す障害のある方の実習を受け入れています。

京都テルサに

“みんなの庭” カフェサロン誕生！

ゆったりとした緑あふれる空間で

おいしい時間を提供します。

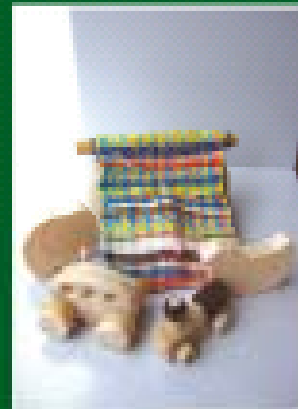
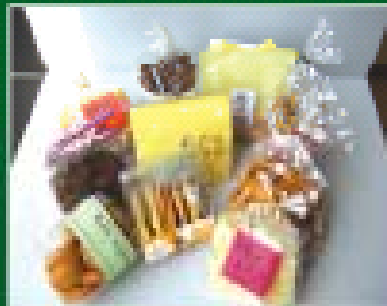
ぜひお立ち寄り下さい。



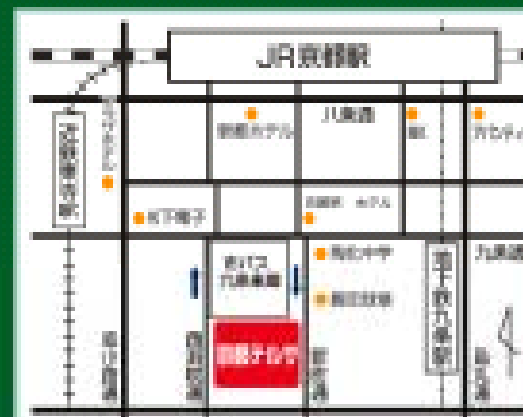
heart garden gallery

http://www.heartgarden.jp/

パン・クッキー・小物等の「はっとはあと製品」を展示販売しています。「はっとはあと製品」とは、授産製品に代わる、より親しみやすい言葉として、障害のある方が心を込めて作り上げた製品を表す名称です。



はあとガーデンはNPO法人京都ほっとはあとセンターと京都テルサが共同でプロデュースする「みんなの庭」カフェサロンです。



京都市南区東九条下殿田町70番地 京都テルサ百蔵1F

TEL.075-692-3403

営業時間：AM 8:00～PM 6:00

1. 「行政指導の立場」vs「雇用事業主側の事情」

- －法定雇用率の遵守を ⇔ 雇用は進めたいが…
- －知的・精神障害者に機会を ⇔ 社内の賛同・協力が…
- －最低賃金の確保を ⇔ 能力に見合う報酬を…
- －障害者の仕事の切り出しを ⇔ そんな仕事は創れない

2. 「雇用経験のある企業」vs「経験の乏しい企業」

- －障害者を戦力として活用 ⇔ 法律があるから…
- －経営トップの理解と支援 ⇔ 期待感が低い
- －障害者雇用の組織風土の浸透 ⇔ 採用は人事任せ
- －障害者を育成する土壌 ⇔ 即戦力の期待
- －特別扱いがない ⇔ 過剰な配慮と甘やかす風土

3. 「人事担当者」vs「受け入れ部署」

- －障害者のできる仕事の切り出しを ⇔ 部内で出来る仕事は…
- －長期的な視点での育成を ⇔ 生産性が落ちたら…
- －日常的なマネジメントを ⇔ 事故の責任は負えない
- －皆さんで支えて欲しい ⇔ 接した経験がなく不安

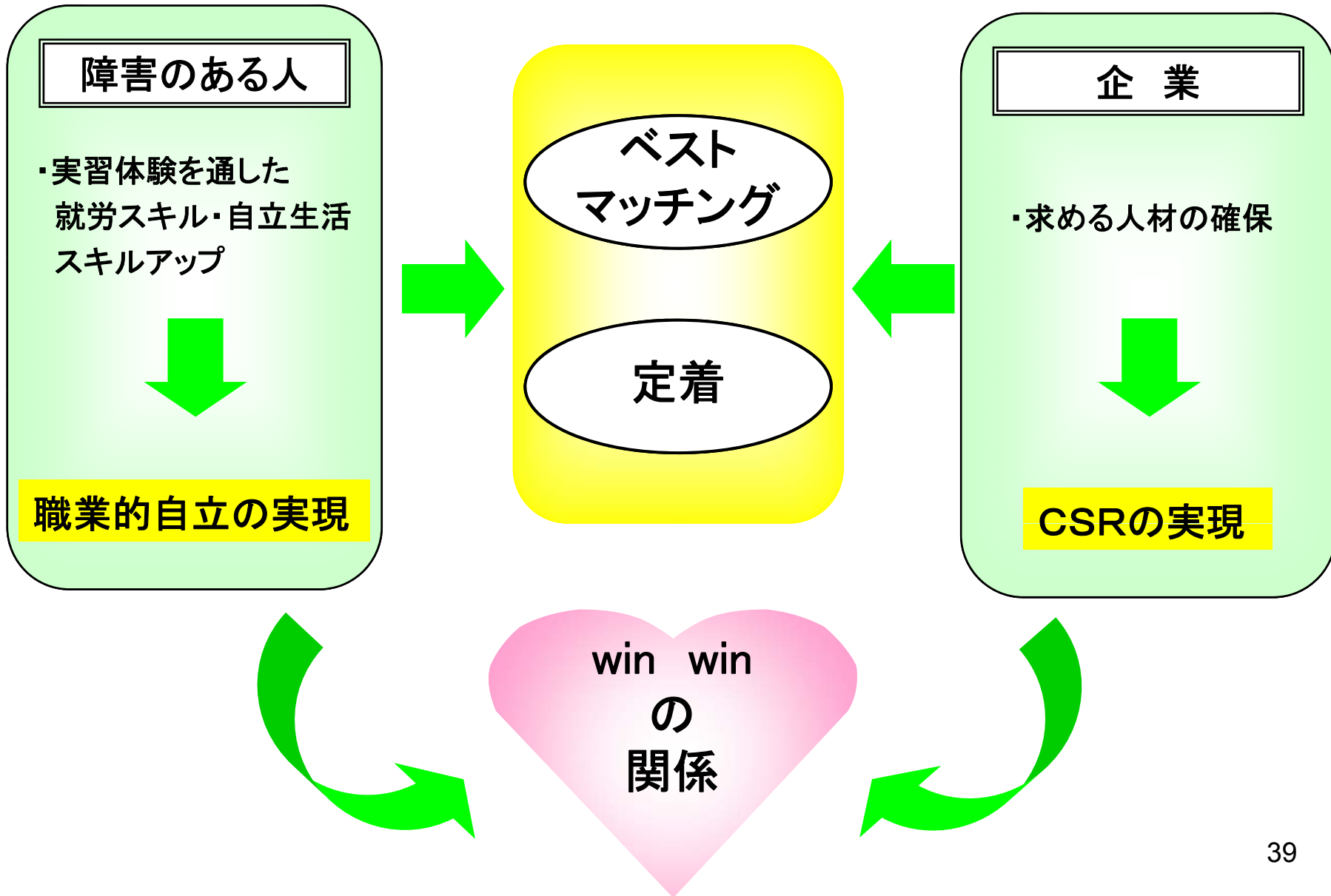
4. 「大企業群の取り組み」vs「中小企業群の取り組み」

- －CSRの観点から雇用は必然 ⇔ 職域が限られて…
- －雇用・管理ノウハウが整備 ⇔ 社内の理解・協力が無い
- －特例子会社の設立が有効 ⇔ 応募者が大手企業に…
- －知的・精神の雇用も展開 ⇔ 知的・精神の雇用は難しい
- －地域資源との連携 ⇔ 支援拠点が無い

5. 「支援者の希望」vs「企業採用担当者の見解」

- －重度者に働く機会を ⇔ 若くて軽度の障害者を…
- －本人に合う仕事を ⇔ 現社員の仕事で…
- －長い目で育てる環境を ⇔ そんな余裕は…
- －希望は正社員で ⇔ 約束は出来ない
- －回りの人の支援を ⇔ 能力向上は自助努力で

- 障害者雇用を進める上での、様々なギャップを解きほぐし、
- 企業の人材ニーズと障害のある人の就業ニーズのマッチングを図り、
- 将来の京都府を支えていただく人材を的確に産業界へつなぐことで、
- 府民の皆様とともに、人と人とのつながりを大切にす希望と活力にあふれる京都府を築いてまいりたいと存じます。



ご静聴ありがとうございました！

