

就労支援について

1 国・都の動向

(1) 国の動向

障害者雇用率は、近年段階的に上げられており、令和5年度の2.3%から、令和6年4月に2.5%へ、令和8年7月には2.7%へ引き上げられた。また対象事業主の範囲も同様に拡大されており、令和5年度までは従業員数（常用労働者数）が43.5人以上であったのに対し、令和8年7月には37.5人以上となった。

また、令和4年障害者雇用促進法改正では、事業主の責務に障害者の職業能力の開発及び向上が含まれたほか、週所定労働時間10時間以上20時間未満で働く重度の障害者や精神障害者の実雇用率への算定による障害者の多様な就労ニーズを踏まえた働き方の推進、企業が実施する職場環境の整備や能力開発のための措置等への助成による障害者雇用の質の向上が図られている。

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律及び児童福祉法の一部を改正する法律（平成28年法律第65号。以下「障害者総合支援法」という。）により、就労選択支援が創設され、新たな障害福祉サービスとして令和7年10月から実施され、障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用した、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択の支援が充実された。

(2) 都の動向

東京都においては、一般就労に向けた取組として、区市町村障害者就労支援事業や障害者就業・生活支援センターを中核とした公共職業安定所、特別支援学校、地元の商工団体、医療機関等と連携した就労や職場定着等の支援事業が行われている。

また、福祉施設における就労支援の取組として、工賃向上や事業所経営に関するセミナーの開催、生産設備の整備に対する補助、区市町村が行う共同受注、共同製品開発等のネットワーク構築や、経営コンサルタントの派遣を行う事業者への支援等が行われている。

2 現在の主な取組内容

中野区では、主に一般財団法人中野区障害者福祉事業団へ委託または補助を行い、障害者の就労支援に取り組んでいる。（取組内容の実績については、補足資料2のとおり。）

(1) 就労機会の拡大

①就労相談、職場開拓、職場定着支援等の就労支援センター業務を中野区障害者福祉事業団に委託し、就労に向けた専門的支援を行っている。また、同センターにおいて、区内中小企業を中心に訪問を行い、雇用の場の開拓を進めている。

②障害のある人の職場実習を受入れる事業主に対し、奨励金を支給している。

(2) 一般就労への支援と定着の取組の強化

- ①特別支援学校・障害者就労施設等連携事業において、特別支援学校への定期的な訪問や在学生及びその家族への相談支援等を行っている。また区内就労継続支援B型事業所へ訪問し、就労希望者への就労支援や事業所職員を含む相談対応等を行っている。
- ②障害者就労・雇用促進事業において、職場への同行援助、職場訪問及び利用者、家族及び事業主に対する助言や調整等のほか、就職後の日常生活支援やカウンセリング等の就労継続に向けた支援を実施している。
- ③区役所や一般企業における職場体験の確保、なかの障害者就労支援ネットワークにおける求人情報等の情報交換等を行っている。
- ④中野区自立支援協議会の就労支援部会において、障害者の就労に関する課題検討や障害者就労相談会等を実施している。
- ⑤障害者総合支援法に基づき、令和7年10月に新たに位置づけられた「就労選択支援」を中野区障害者福祉事業団において開始し、令和8年6月には民間事業所1施設が開所した。複数の就労支援事業所と連携を図り、個別支援強化にも取り組んでいる。

(3) 就労継続支援事業所における工賃の向上

- ①共同受注促進事業として中野区障害者福祉事業団に委託し、専任の受注開拓員が企業等への働きかけや調整を行い、施設に対する受注や分配、納品等の支援を実施している。
- ②区内の障害者就労施設の受注機会を拡大するために、区における封入封かん、シール貼付、折込み等の障害者就労施設が受注可能な役務等を、障害者就労施設に優先的に発注する制度を実施している。
- ③「福祉売店 ふれあいショップアザレア」を区役所1階で運営し、自主生産品等を販売しているほか、なかの障害者就労支援ネットワークに設置する共同受注部会において、中野区役所1階で自主生産品等の販売会を開催している。

3 障害福祉サービス意向調査結果について

- ・年金・手当以外の一般就労による定期的な収入のある障害のある人（15歳以上65歳未満）の割合は、障害者計画に定める令和8年度の目標値：45.7%に対して、前回調査時44.4%から45%へ微増した。
- ・仕事や職場への不安や不満の有無は、全体では「いいえ（ない）」が60.3%で、前回より5.6ポイント増加したが、所持手帳別で見ると、精神障害者保健福祉手帳所持者は51.4%が「はい（ある）」と回答し、前回調査から1.4ポイント増加した。また、仕事や職場への不安や不満は、「収入が少ない」が最も高い結果であった。

- ・障害者が働くための環境整備については、「健康状態に合わせた働き方ができること」、「自分の障害に合った仕事があること」の回答が5割を超えており、「職場に適切な助言や指導、配慮をしてくれる人がいること」が前回調査では上位6番目だったが、今回は4番目に上昇した。
- ・自由意見では、「障害者雇用枠が少ないので、仕事がない。あっても給与が低い。」、「過度なストレスによる体調悪化で仕事に支障が出る。会社では障害の事は隠しているため、健常者と同じ条件で働いているが、病気の事を知られたらと思うと不安になる。」、「精神障害の症状がいつ起こるのか不確定で、就労に対しての不安がある。」、「就労移行支援について、時代に合ったITリテラシーやDXを学べる環境を整え、精神面・生活面・対人面でも総合的に支援を行う職員の育成に力を入れてほしい。」といった意見が寄せられた。

4 課題

(1) 就労支援について

中野区就労支援センターにおける新規就職者数は、近年では60人前後で推移しており、障害者計画及び障害福祉計画の成果指標・成果目標に定める「令和8年度目標値：71人」には達していない状態である。

障害者が就職し、就労定着するためには支援機関との連携が重要であるが、特別支援学校卒業後一度就職したものの退職してしまった方、中途障害のある方などで支援機関とつながるのが難しいケースがある。就労を希望する障害者が支援機関とつながる機会を充実させるとともに、福祉サービスや事業所の情報を発信していく必要がある。

都内民間企業における法定雇用率は、いまだ達成されていない状況にあり、企業に対する雇用確保に向けた働きかけ、障害者が働きやすい職場づくりへの支援等を通して、企業における障害への理解や合理的配慮の提供を進め、障害の特性に応じた勤務形態を地域社会全体で増やす必要がある。

(2) 工賃向上について

近年の中野区における就労継続支援B型施設における平均工賃は、国及び都の平均を下回っている状態である。

障害者の重度化や高齢化により工賃の維持・向上が難しい状況のなか、紙ベースの業務や軽作業中心の業務が減少傾向であることに加え、単価の高い業務はあるもののクオリティが必要とされるため、出来る人が限られてしまうといった現状がある。販路拡大、商品開発、従来の業務に代わる新たな業務の受注等のための後方支援など、障害者就労施設が安定的に仕事を確保できる体制づくりが一層重要である。

5 今後の区の方針

(1) 就労支援について

就労支援センターを中心として、就労希望者が就労先や働き方をより適切に検討・選択できるよう、障害者就労関係機関や地域の企業とのネットワークを強化し、地域全体で障害者の特性に応じた就労機会の創出と定着支援を推進する。

企業に対し、障害者雇用に関する理解やノウハウの共有を促進するために、支援機関や企業同士の交流の場を設けるなど、地域全体での受入体制と継続的な就労支援の強化を図る。

(2) 工賃向上について

共同受注や区役所における障害者就労施設への優先調達の推進を図るほか、自主生産品等の販売を促進するために、販路拡大方法や周知方法など、有効な方策について検討を進めるとともに、障害者就労施設における商品開発や運営改善等の取組支援など、工賃水準の向上に向けた取組を検討する。

6 ご審議していただきたい事項

- ・ 就労支援及び定着支援のために、障害当事者及び企業に対して、区としてどのような支援、働きかけ、施策が必要かご審議いただきたい。
- ・ 福祉施設の工賃向上のためには、今後どのような取組を進めていくのがよいかご審議いただきたい。