

第1章 プラン改定の基本的な考え方

1 プラン改定の趣旨

杉並区障害者雇用支援事業団（以下「事業団」という）は平成10年10月に杉並区が出損した財団法人として発足して以来、杉並区における障害者の就労支援等における中心的役割を担ってきました。事業団の事業は計画的に進める必要があることから、平成21年度から計画期間を5年間とした「障害者就労支援事業推進プラン」（以下「プラン」という）を策定し、これに沿って計画的に実施してきました。また、プランはその時々障害者雇用情勢や杉並区の施策との整合性を図りながら改定を重ねてきました。

現在の「プラン」は平成26年度から30年度を計画期間としていますが、この間、障害者雇用促進法や障害者総合支援法などの改正を背景に、企業の障害者雇用の考え方や障害者の働く意識の変化、障害の多様化などにより障害者雇用をめぐる情勢は大きく変化してきています。さらに、杉並区保健福祉計画等も改定され平成30年度から実施されています。

このような変化にあわせて的確に事業団の事業を推進するために、このたびプランを改定するものです。

改定作業は、これまでの事業実績をもとに、利用者の声なども踏まえて全ての事業の検証を行いました。その結果、新しいプランには既存事業の拡充・廃止等に加え、新規事業の実施も盛り込んでいます。また、現行プランの事業体系の見直しも行い、新たな視点で事業体系を再編成しました。

2 プランの位置づけ

このプランは事業団の定款に定めた目的「就労を通じた障害者の自立と社会参加を進めることにより、ノーマライゼーションの実現に寄与する」を確実に達成するために計画的に事業を行うことを目指します。また、事業団の基本的な事業計画に位置付け、この計画をもとに各年度の事業計画を策定します。

3 プランの期間

2019年度（平成31年度）から2023年度（平成35年度）の5年間とします。ただし、障害者雇用情勢の変化や区の計画、国の制度の変更改定等により、プランに掲げる事業に影響が生じる場合には、計画期間の途中においても必要な見直し等を行うこととしています。

第2章 障害者雇用の現状と課題

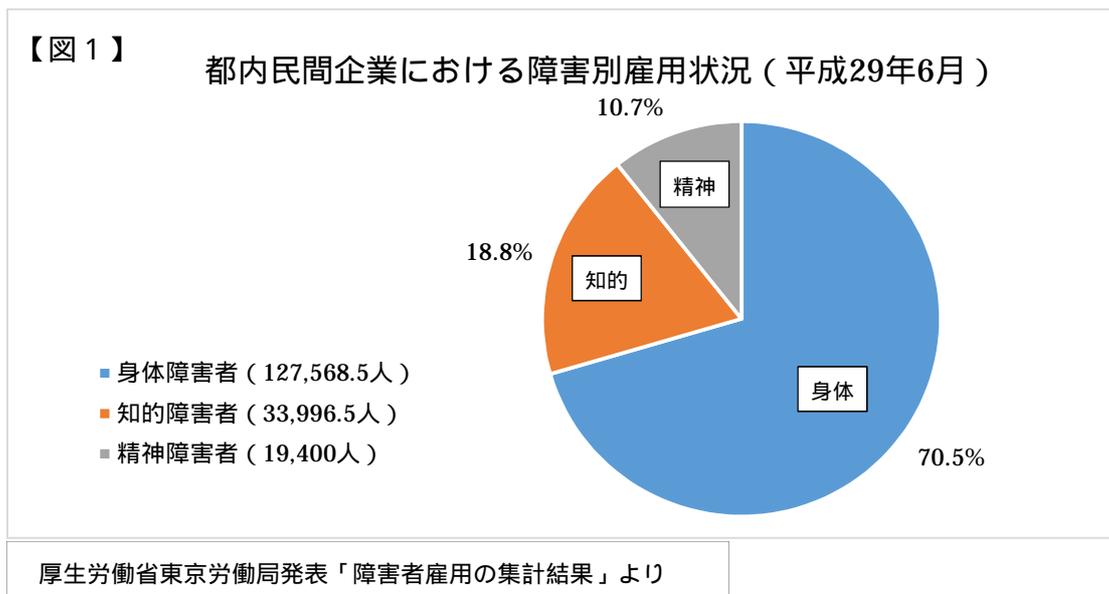
1 障害者雇用の現状

国の制度改正、障害者の就労意識の拡大、企業の雇用意識の変化などを背景に、働く障害者の数は過去最高を更新しています。

現プランの計画期間中に行われた国の制度改正を見ると、まず障害者雇用促進法の改正・施行があります。この改正により、平成27年4月から雇用納付金対象が100人を超える事業主に拡大されたのに続き、平成28年4月1日からは、障害者雇用分野での募集・採用から賃金の決定や配置、解雇に至るまであらゆる場面における差別禁止と合理的配慮の提供が義務化されました。さらに、平成30年4月1日からは精神障害者の雇用が義務化され、法定雇用率が一般企業においては2.2%に引き上げられました。

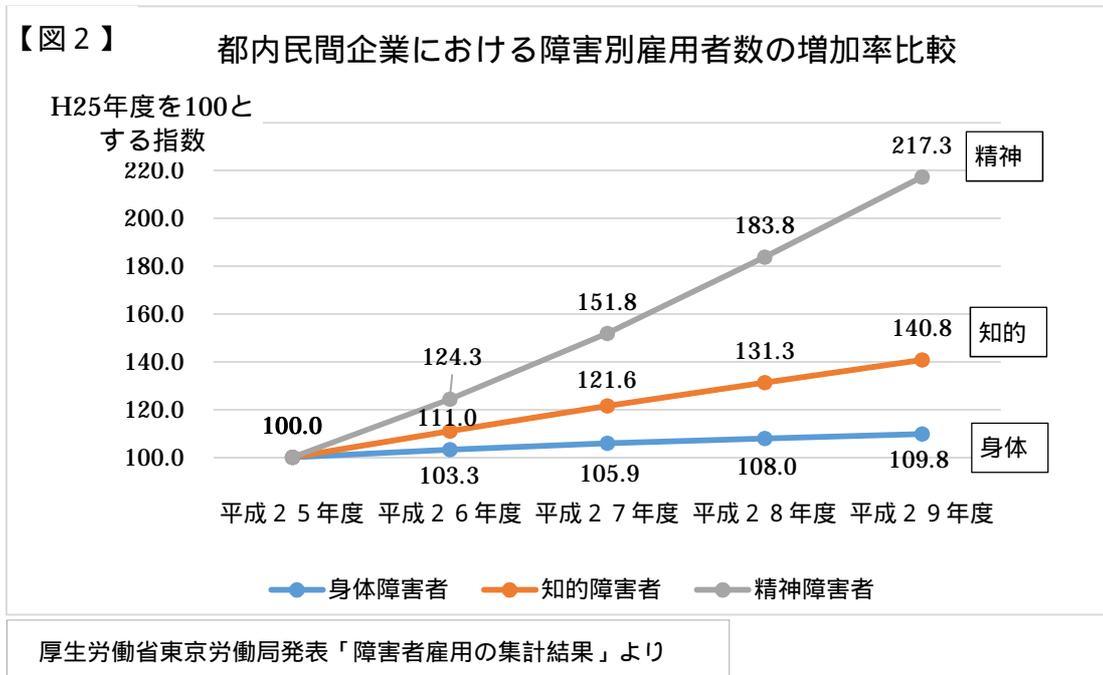
次に、障害者総合支援法が平成30年4月1日から改正・施行され、新たな障害福祉サービスとして「就労定着支援」事業が開始されています。

障害者の就労状況を平成29年6月現在の都内の障害者就労数で見ると民間企業に雇用されている障害者の数は180,965.0人（ ）で過去最高となり、障害別では身体障害者127,568.5人(構成比70.5%)知的障害者33,996.5人(同18.8%)精神障害者19,400.0人(同10.7%)となっています。【図1】



雇用者の人数は、週30時間以上の労働時間で1人とカウントします。週20～30時間未満の労働時間では0.5人とカウントされます。なお、手帳1～2級の身体障害者、手帳1～2度の知的障害者、職業重度と判定された知的障害者はダブルカウントで算出することができます。

障害別の伸び率で見ると、平成 25 年度を 100 とすると、平成 29 年度は身体障害者 109.8、知的障害者 140.8、精神障害者 217.3 となっていて、精神障害者の増加が際立っています。【図 2】

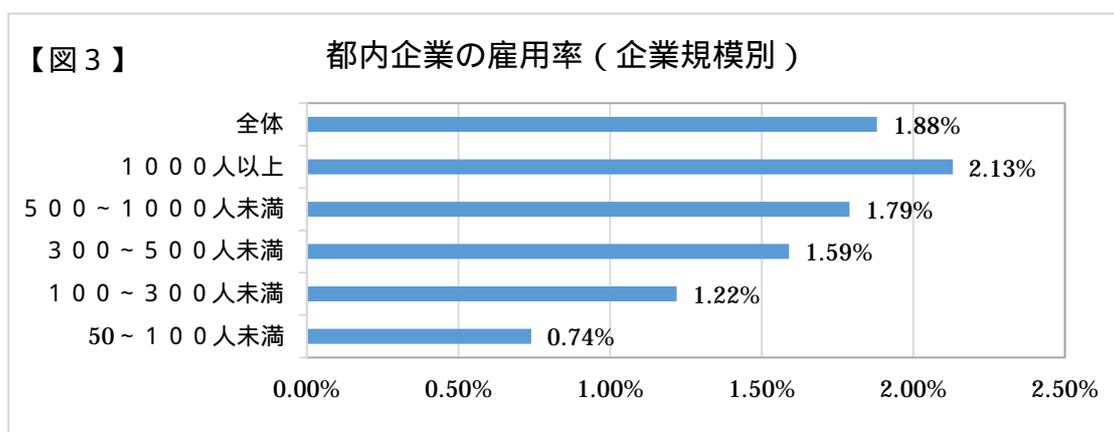


また、難病の方や手帳を所持していない障害者の方も就労しているなど雇用されている障害者の多様化が進んでいます。

さらに、就労移行支援事業所等の増加や支援関係機関の連携の強化などにより障害者就労を支援する環境整備も進展してきています。

企業における状況を見てみると、障害者雇用に対する意識の変化があります。コンプライアンス（法令順守）、CSR（企業の社会的責任）、ダイバーシティ（多様な人材の活用）、ノーマライゼーション（共生社会の構築）などの観点から障害者雇用に積極的に取り組む企業が増えてきました。このような状況の中で、職場での障害者に対する理解も広がり、障害者が働きやすい環境が次第に整ってきています。

一方で、都内の企業実雇用率は1.88%であり前年比0.04ポイント上昇していますが、法定雇用率までは届いていません。企業規模別で見ると、1,000人以上規模では2.13%、500～1,000人未満1.79%、300～500人未満1.59%、100～300人未満1.22%、50～100人未満0.74%と規模が小さくなるほど雇用率が低くなっています。【図3】

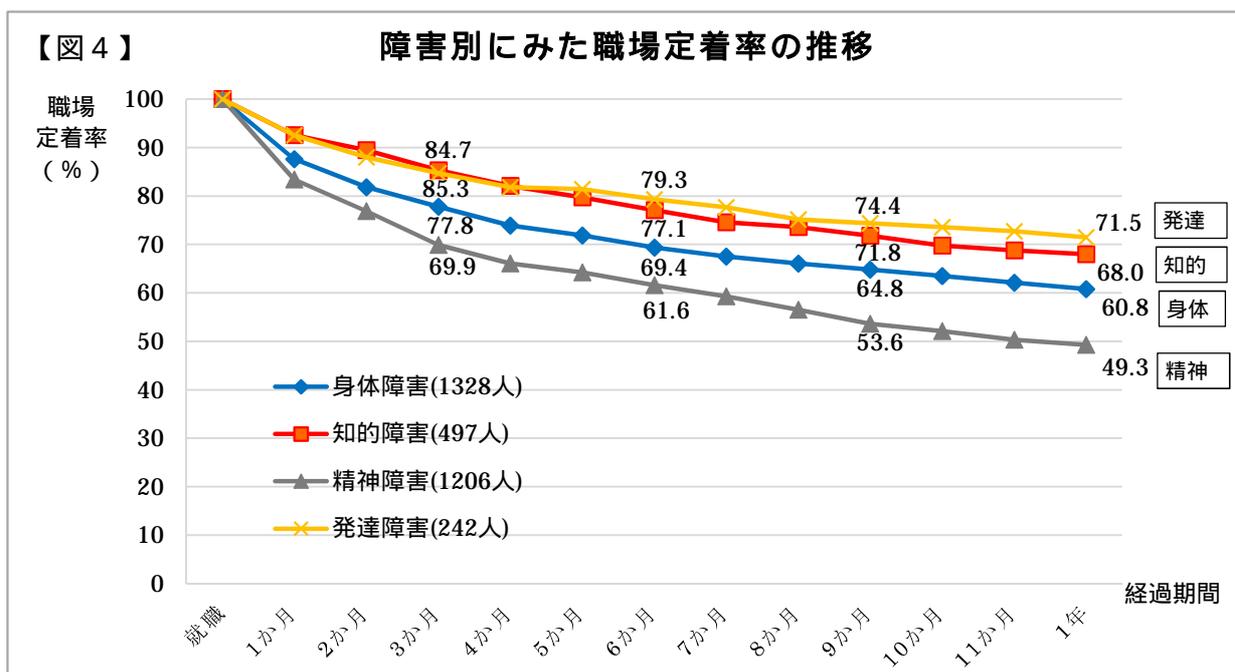


厚生労働省東京労働局発表「障害者雇用の集計結果」より

2 障害者雇用の課題

障害者雇用が進んでいる一方、精神障害者や発達障害者あるいは重度の障害者など障害の種類や程度が多様化している現状を踏まえると、それぞれの特性にあったきめ細かな支援を効果的に提供する必要があります。

本人の就労準備性が整っていない、障害の自己受容が薄い、あるいは職場の障害理解が進まない、などの理由により短期間で離職してしまうケースも増えてきており、とりわけ精神障害者の職場定着率の低さが課題とされています。【図4】



障害者職業総合センター「障害者の就業状況に関する調査研究」(2017年4月)より

また、障害の状態や生活状況、本人の希望などにより、様々なニーズが生まれてきています。身近な地域にある職場や短時間雇用の職場など多様な選択枝が用意できるよう、職場開拓をすすめる必要があります。

前述したように、大企業と中小企業の雇用率の格差や雇用率未達成企業の5割以上が障害者を1人も雇用していないという現状も課題となっています。

また、より身近な職場で障害者雇用を進めていくためには、事業主や職場の障害理解を高めるとともに、ノーマライゼーションの理念を進めるためにも地域で多数を占める中小企業に対する働きかけを強化する必要があります。

さらに、きめ細かな支援のためには就労支援機関と企業、医療機関、行政機関等の関係機関の一層の連携の強化やネットワークの構築が求められています。

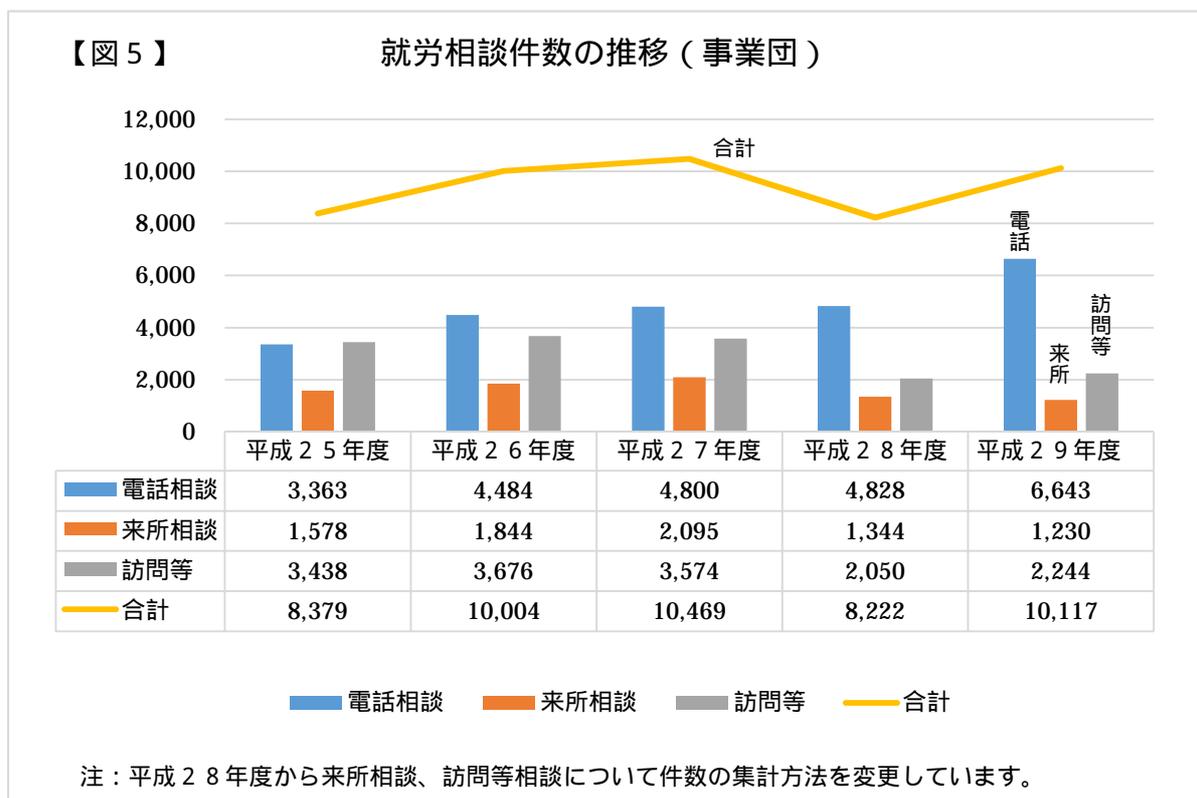
その他、障害者が働くための就労準備性を整えるためには早い段階から、仕事に対するイメージと働く意識を持つことや支援機関とのつながりも重要となります。

第3章 事業団における就労支援の現状と課題

1 事業団の就労支援の現状

事業団は杉並区の障害者就労支援機関の中核としての役割を担いながら事業を進めてきました。事業団の主な事業は杉並区から受託する就労支援事業と障害者総合支援法の就労移行支援事業ですが、その他、事業団の定款に定めた目的を達成するために幅広い事業を実施しています。

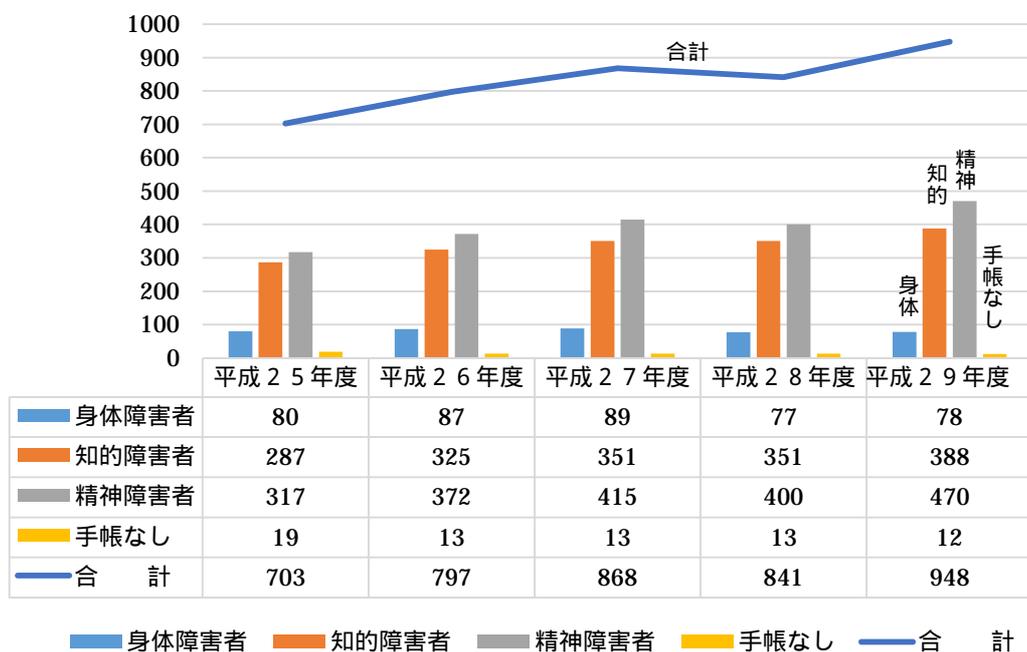
就労相談については、下図のように増加傾向にあります。特に電話相談の伸びが目立っています。平成29年度実績では、65.7%が電話等による相談となっています。【図5】



利用登録者の状況について、累積利用登録者をこの5年間の推移で見ると、全体として増加傾向にあります。平成29年度末では948人になっていますが、特に精神障害者の伸びが大きいことが分かります。【図6】

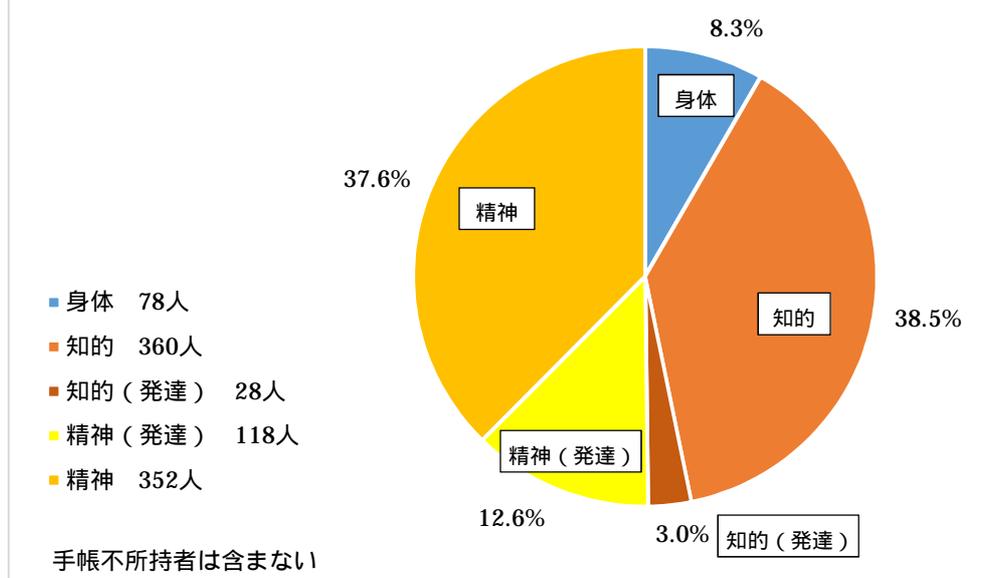
【図6】

登録者の推移（事業団）



平成29年度末での登録者の障害別構成比（手帳所持者）を見ると、精神障害者（発達障害者を含む）が470人で50.2%を占め、知的障害者（発達障害者を含む）は388人で41.5%、身体障害者は78人で8.3%を占めています。発達障害者だけを見ると146人で全体の15.6%を占めています。【図7】

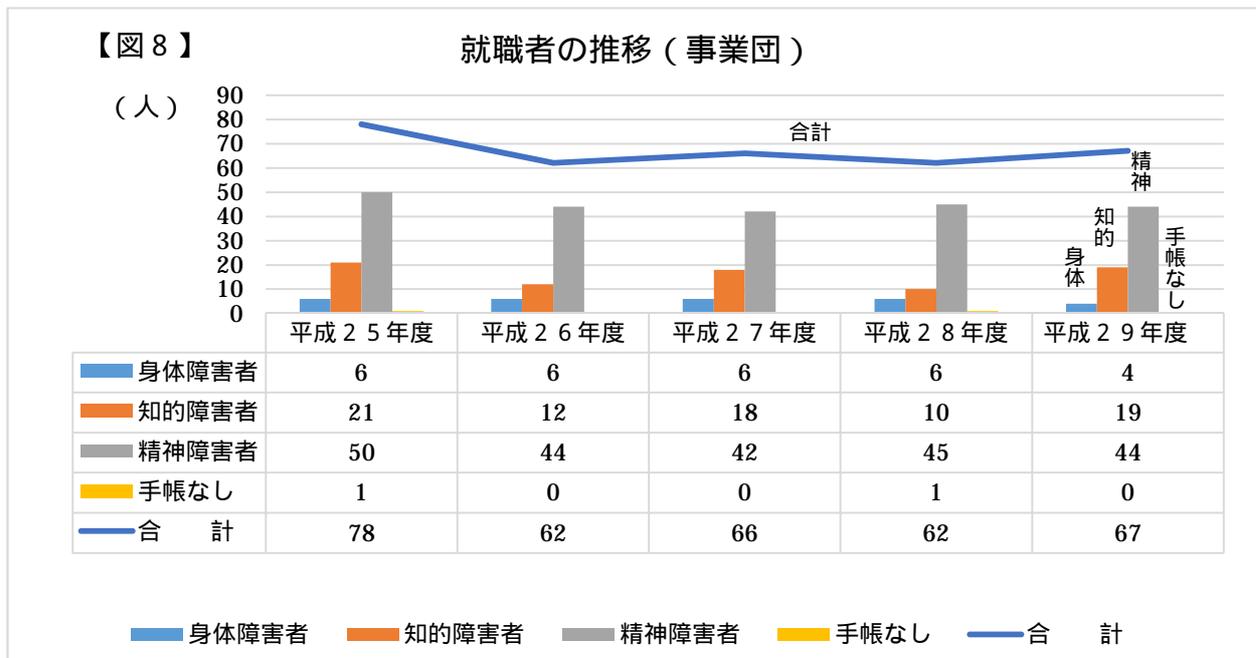
【図7】 登録者障害別構成比 / 平成29年度末（事業団）



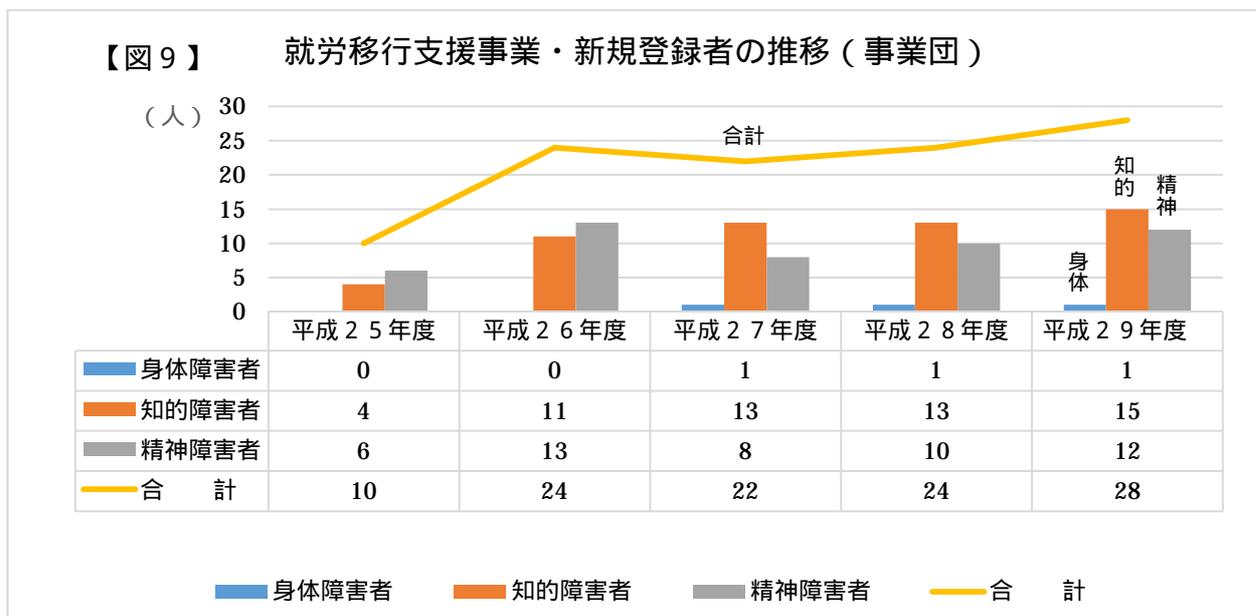
また就職後の定着支援を希望する人は 465 人で 49.1%を占めています。

利用登録者のうち就職者の推移を見てみると、多少の変動はあるものの、毎年度およそ 60 人台を維持しています。精神障害者の割合が高く、60%～70%台で推移しています。

【図 8】



就労移行支援事業では新規利用登録者は増加傾向にあり、知的障害者の割合が高く、平成 29 年度では 53.6%を占め、残りがほぼ精神障害者で 42.9%となっています。また、精神障害者には発達障害者が 3 名含まれています。【図 9】



その他就労継続支援の一環として実施している余暇支援事業では、就労中の主に知的障害者の定期的な交流を目的としたワクサポ広場を23回(平成29年度実績、以下同じ)、知的障害者向け交流会を2回、精神・発達障害者向け交流会を2回、本人・家族向け交流会を1回、その他パソコン講習会を6回実施しています。

各種セミナー開催では、企業、家族、支援者、区民などを対象にして合計8回開催しました。障害者就労や職場定着支援を効果的に行うため、区内作業所、相談支援事業所、ハローワーク、特別支援学校等の担当職員間で連携・情報交換・研修等を行う雇用支援ネットワーク会議は12回開催しました。

2 事業団の就労支援の課題と対応(プランの方向性)

以上述べてきた事業団の現状を踏まえ、就労支援の課題とその対応について、プランの方向性を整理してまとめると次のようになります。

(1)「相談から職場定着まで切れ目のない支援」

事業団の支援を希望する障害者が増えたことにより、利用登録者数や相談件数も比例して増加傾向にあります。また、定着支援希望者も登録者の半分を占めるなど増えてきています。

特に特別支援学校卒業生など、就職してから支援の必要性を感じ、初めて定着支援を希望する方が増えていることから、今まで以上に職場定着支援の強化が課題となっています。また、困ったときに相談に応じられるように、就労時間外の相談窓口時間帯の拡大や、働き続ける意識の向上が図れるように余暇時間を使った働く仲間との交流事業の充実などが求められています。

利用登録者の増加により、今まで以上に希望する勤務時間、通勤時間、職場環境などが多様化していることから、これらの要望に沿った職場、特に短時間勤務の可能な企業や身近な地域での職場開拓などが必要となってきています。さらに、早い段階から働くイメージを持って準備をすることが重要になることから、就学前から家庭を含めた啓発が必要とされています。

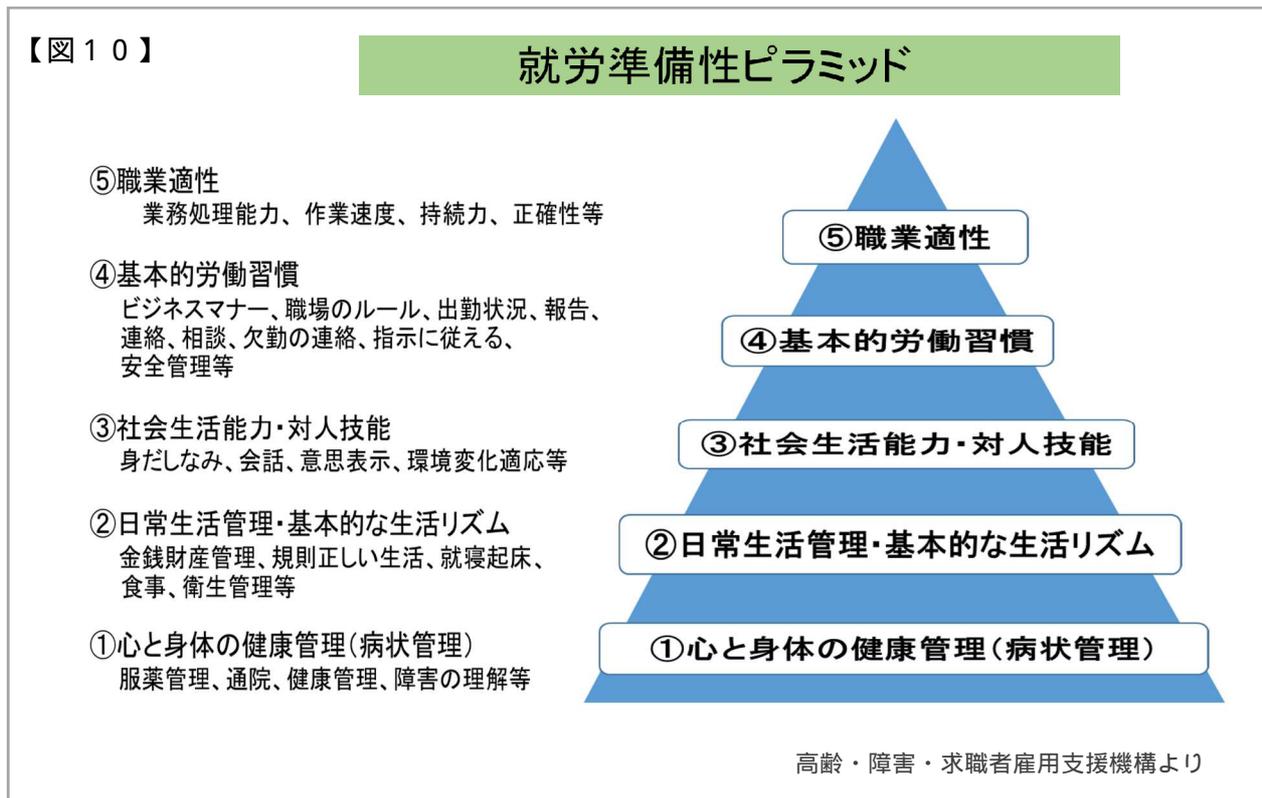
以上の課題に対応するため、相談から職場定着支援に至るまで継続した支援を実施していきます。

(2)「働くための能力の向上を支援」

障害者自身の働くための能力をどうやって伸ばしていくのかも重要な課題です。障害者就労に必要な能力について説明したものに、「就労準備性のピラミッド」【図10】がありますが、精神障害や発達障害の方には「心と身体の健康管理」「日常生活管理・基本的な生活リズム」「社会生活能力・対人技能」の段階から問題を抱えるケースも多くなっています。障害受容、規則正しい生活、コミュニケーション能力など就労の前提となる

能力を獲得できるように、どう支援していくかが重要になっています。

また、働くための能力を利用者一人ひとりの障害特性や状況に応じて段階的に身につける就労移行支援事業においても、さらなるプログラムの充実などが求められています。以上の課題に対応するため、障害者が働き続けるために必要な能力を身につけられる事業を実施していきます。



(3)「関係機関の連携による支援力の向上」

多様化しているニーズを的確に捉え、障害者に寄り添いながら効果的な支援を行うためには、私たち支援機関の支援力の向上が欠かせません。事業団の役割の一つとして杉並区内障害者施設などに対する就労支援がありますが、地域の施設から就職できる障害者は減少しています。障害者雇用に積極的な企業情報の提供や就労意欲のある障害者の掘り起こし、施設職員への就労支援のノウハウの提供などが課題となっています。

また、精神障害者、発達障害者などの増加に伴い幅広い連携・支援が必要とされています。相談支援機関、医療機関、保健機関などとの情報交換やネットワークづくりなどが事業団に求められています。

以上の課題に対応するため、関係機関との連携を強化することにより地域全体の障害者就労に対する支援力の向上を図る事業を実施していきます。