

# 第1章 事業推進プラン改定の基本的事項

## 1 事業推進プラン改定の趣旨

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（1998年）10月に杉並区（以下「区」という）が出損した財団法人として発足して以来、区における障害者の就労支援における中心的役割を担ってきました。事業団は、平成21年度（2009年度）から事業推進プランを策定し、同プランに沿って計画的に事業を実施するとともに、障害者の雇用情勢や区の計画との整合性を図りながら、事業推進プランの改定を重ねてきました。

現在の事業推進プランは、計画期間を平成31年度（2019年度）から5年間としていますが、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、この間、障害者の働く意識の変化や働き方の多様化、企業の障害者雇用の考え方などにより障害者雇用をめぐる情勢は大きく変化しています。

こうした動きを踏まえるとともに、令和5年度（2023年度）末で現行の事業推進プランの終期を迎えることから、今後の事業団の事業を推進するために、事業推進プランの改定を行います。

改定作業に当たっては、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を検証し、現行の事業推進プランの事業体系の見直しを行い、新たな視点で事業体系を編成しました。また、新しい事業推進プランには事業の新規実施や拡充等に加え、既存事業の見直しも盛り込んでいます。

## 2 事業推進プランの位置づけ

この事業推進プランは、事業団の定款に定めた目的である「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こと」を確実に達成するための基本的な計画に位置付けます。また、この計画をもとに各年度の事業計画を策定します。

## 3 事業推進プランの期間

改定する事業推進プランの計画期間は、区の実行計画や障害者施策推進計画の期間に合わせ、令和6年度（2024年度）から令和8年度（2026年度）の3年間とします。

ただし、障害者雇用情勢の変化や国の制度の変更等により、事業推進プランに掲げる取組に大きな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ます。

《計画期間》

平成 31 (令和元) 年度 (2019 年度)	令和 2 年度 (2020 年度)	令和 3 年度 (2021 年度)	令和 4 年度 (2022 年度)	令和 5 年度 (2023 年度)	令和 6 年度 (2024 年度)	令和 7 年度 (2025 年度)	令和 8 年度 (2026 年度)
杉並区総合計画			杉並区総合計画				
杉並区実行計画			杉並区実行計画		杉並区実行計画		
障害者計画 【杉並区保健福祉計画】					杉並区障害者施策推進計画 (一体化)		
杉並区障害福祉計画		杉並区障害福祉計画			杉並区障害者施策推進計画 (一体化)		
杉並区障害児福祉計画		杉並区障害児福祉計画					
ワークサポート杉並 事業推進プラン					ワークサポート杉並 事業推進プラン		

「令和 6 (2024) 年度～令和 8 (2026) 年度 杉並区障害者施策推進計画」を参考

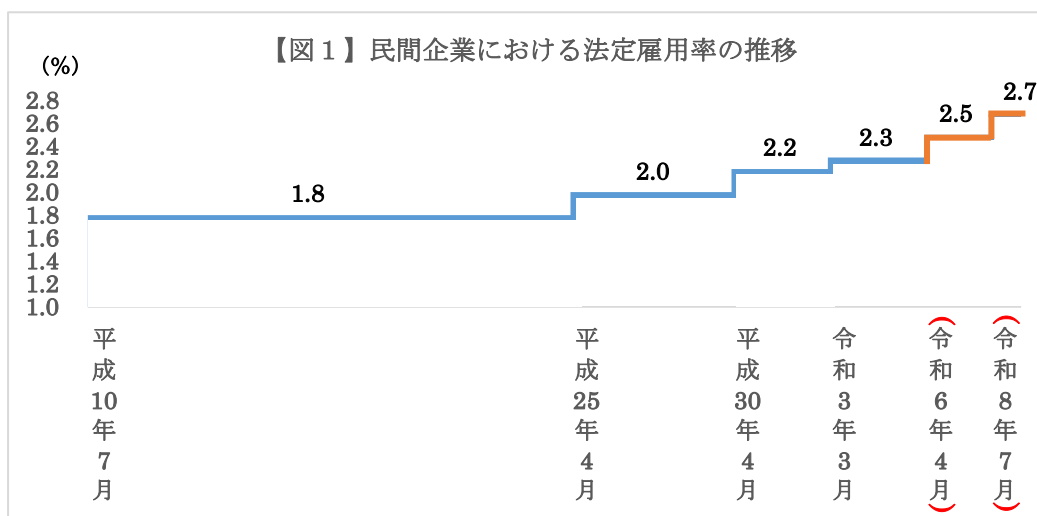
## 第2章 障害者雇用の現状と課題

### 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して、新型コロナウイルス感染症の猛威の中ではありましたが、働く障害者の数は令和5年も過去最高を更新しています。

障害者雇用に関する制度の面から見てみますと、平成27年4月に障害者雇用促進法の改正があり、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での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月からは精神障害者の雇用が義務化されるとともに、週所定労働時間が30時間以上を1カウントと算定する障害者の法定雇用率は、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者を1カウントと算定できるようになりました。

「民間企業における法定雇用率の推移」を見てみますと、平成25年4月に1.8%から2.0%に改定されて以降、平成30年4月に2.2%、令和3年3月に2.3%へと段階的に引き上げられています。【図1】

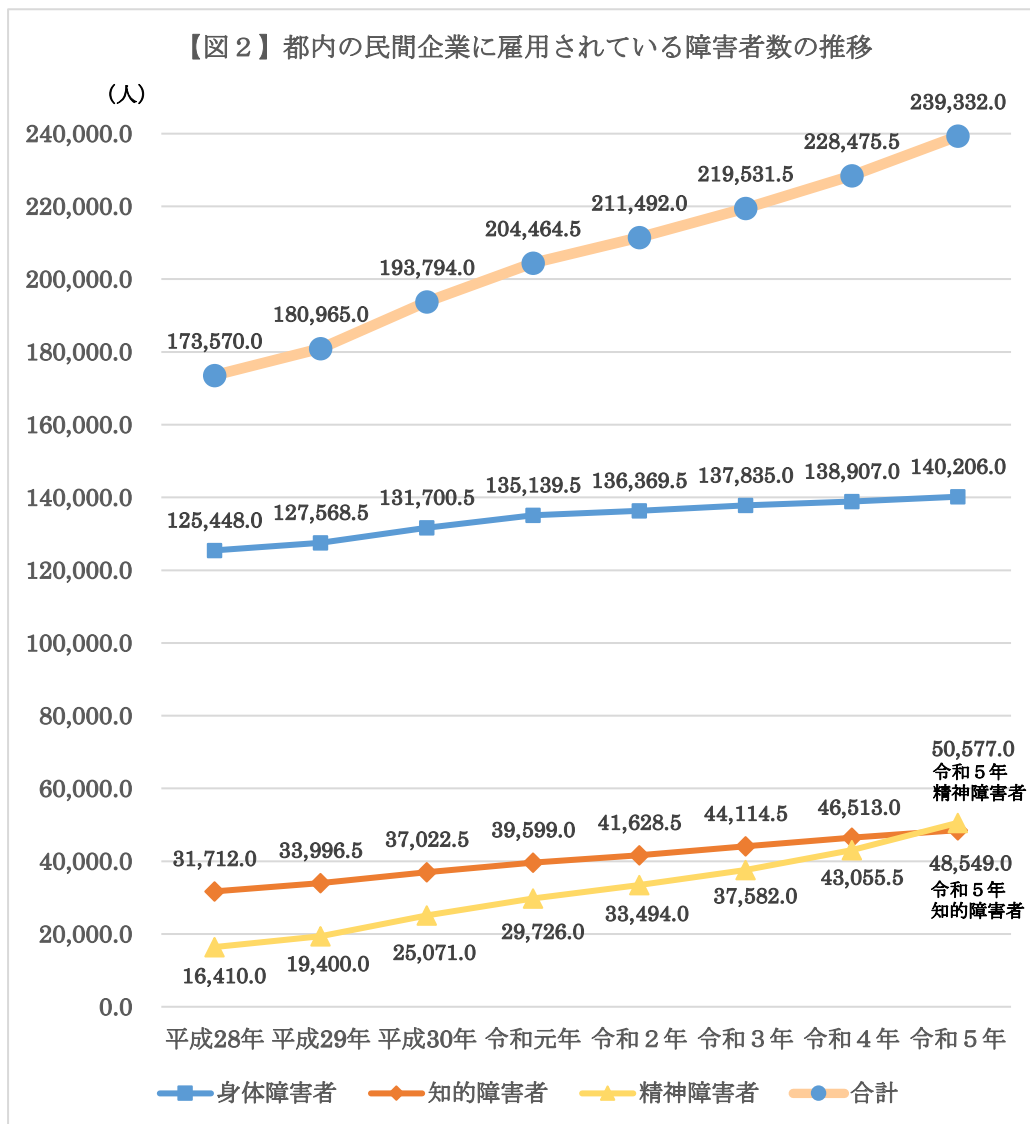


「厚生労働省 障害者雇用率制度」より作成

また、障害者総合支援法が平成30年4月に改正され、「就労定着支援」事業が開始されました。通所系障害者福祉サービスから就職して6か月経った人を対象に3年間の障害福祉サービスとして職場定着支援を受けることができるようになりました。

企業における障害者雇用の観点から見ると、コンプライアンス（法令順守）、CSR（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）などの考え方が企業内で広く受け入れられ、積極的に障害者雇用に取り組む企業が増えて、障害者が働きやすい環境が整ってきています。

平成 28～令和 5 年の「都内の民間企業に雇用されている障害者数の推移」を見てみますと、過去最高を毎年更新しています。令和 5 年 6 月 1 日現在の都内の民間企業に雇用されている障害者の数は、身体障害者 140,206 人、知的障害者 48,549 人、精神障害者 50,577 人、合計 239,332 人となっており、令和 5 年の精神障害者の雇用数は知的障害者の雇用数より多くなっています。【図 2】

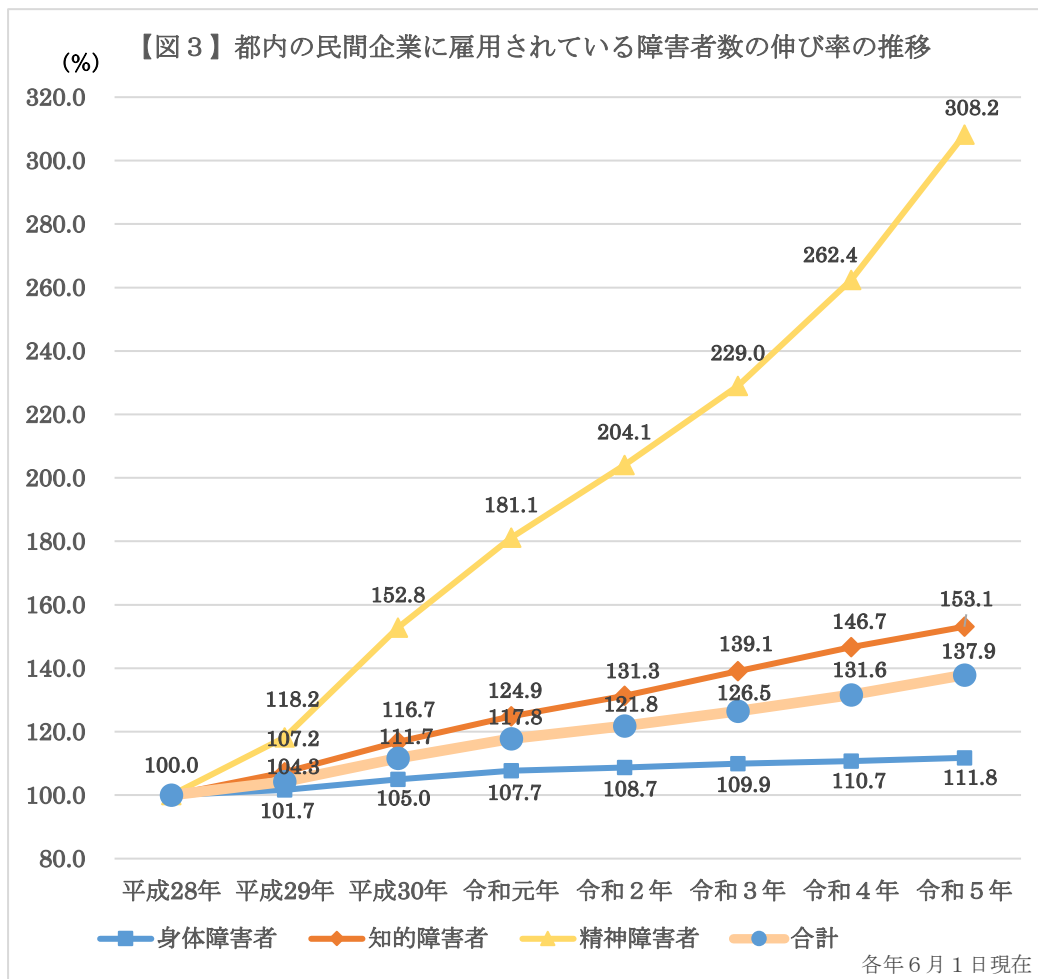


「平成 28～令和 5 年 東京労働局 障害者雇用状況の集計結果」より作成

※ 障害の程度と就労時間数により雇用されている障害者数のカウントが変わります。

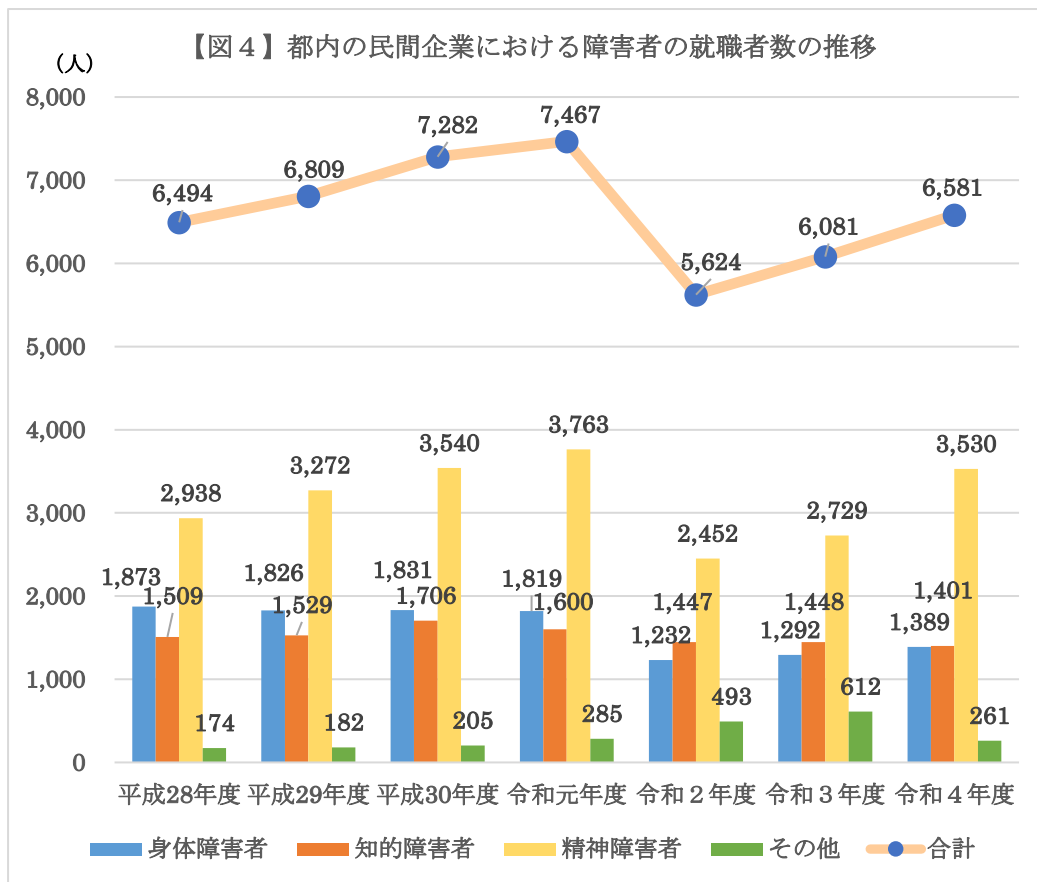
P. 11 にカウントの算定方法を載せています。

平成 28～令和 5 年の「都内の民間企業に雇用されている障害者数の伸び率の推移」において平成 28 年を 100%とすると、令和 5 年では精神障害者が 308.2%と大幅に伸びています。【図 3】



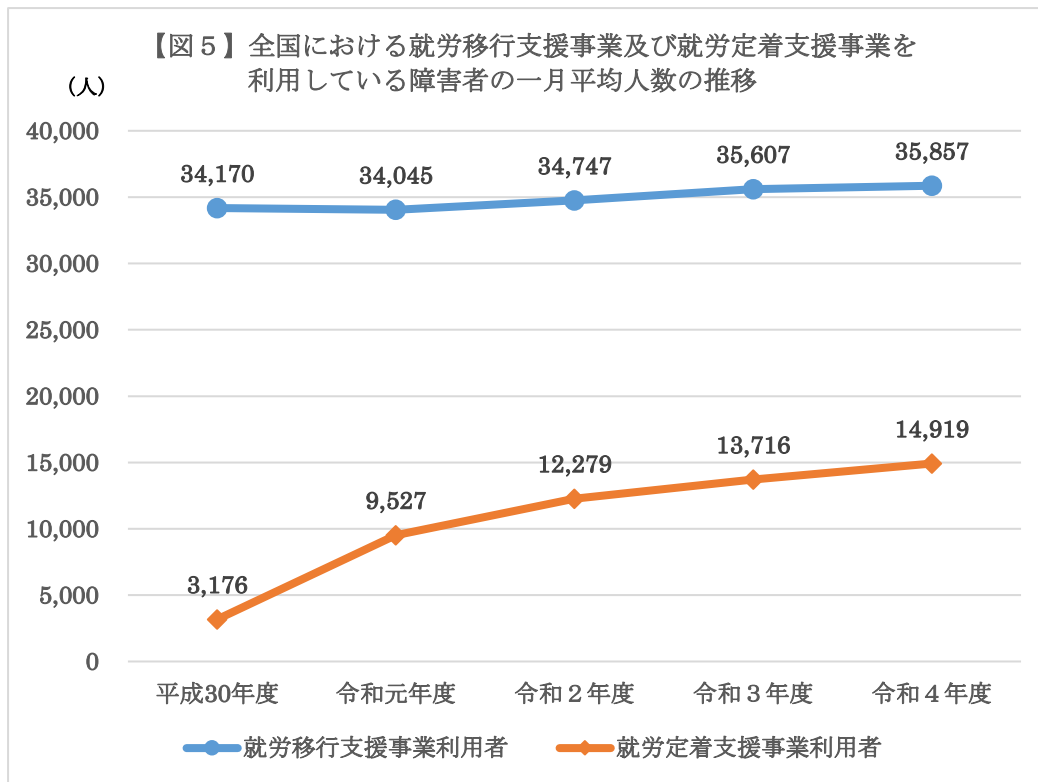
「平成 28～令和 5 年 東京労働局 障害者雇用状況の集計結果」より作成

平成28～令和4年度のハローワークを通じた「都内の民間企業における障害者の就職者数の推移」を見てみますと、新型コロナウイルス感染症の影響により令和2年度の就職者が大きく減少していますが、令和3年度、4年度と回復傾向にあります。【図4】



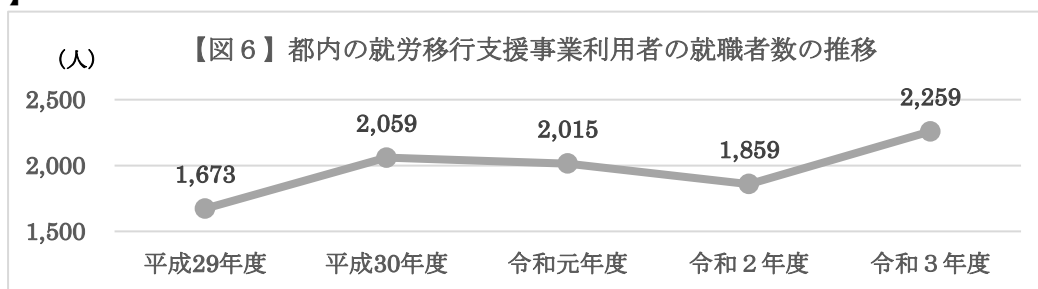
「令和5年度 東京労働局 障害者の職業紹介状況」より作成

障害者就労を支援する環境整備も進展しており、就労移行支援事業や就労定着支援事業を利用する障害者が年々増えています。就労移行支援事業を利用するメリットとして、体調や生活リズムが安定する、コミュニケーションスキルが習得できる、自己の障害の理解や対応能力が深まる、安定した通所により勤怠の安定がアピールできる、自分のことを知っている支援者からのサポートを受けられる、などが挙げられます。「全国における就労移行支援事業及び就労定着支援事業を利用している障害者の一月平均人数の推移」は次のグラフのとおりです。【図5】



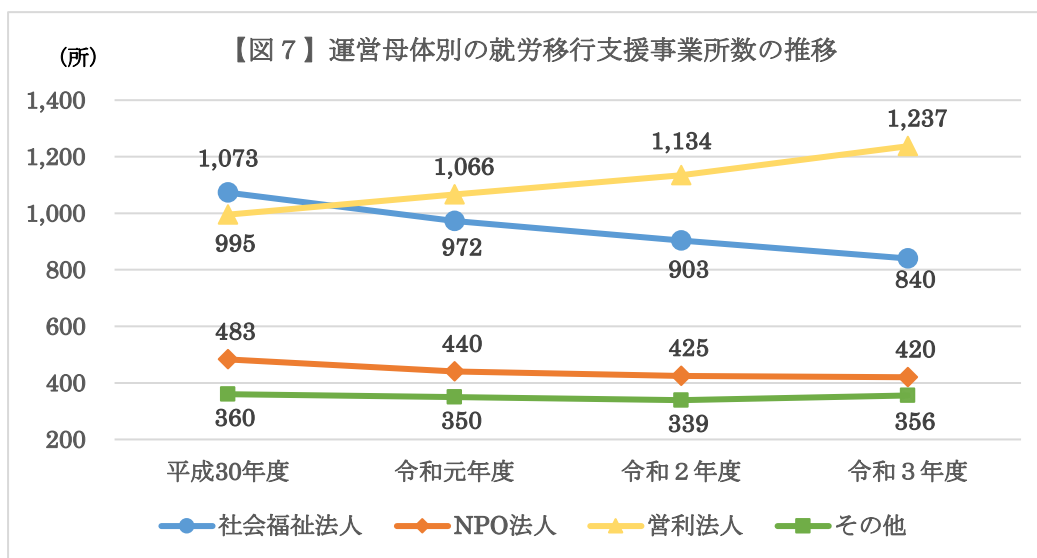
「厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉サービス等報酬改定検討チーム 第38回資料」より作成

なお、「都内の就労移行支援事業利用者の就職者数の推移」は以下のグラフとなります。【図6】



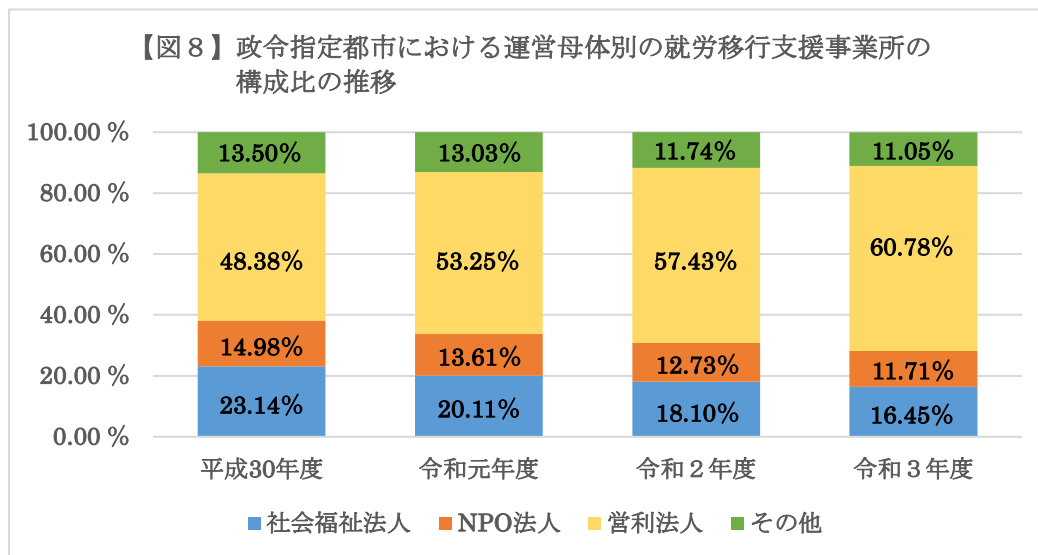
「令和3、4年度 東京都福祉局 就労移行等実態調査結果概要」より作成

一方、「運営母体別の就労移行支援事業所数の推移」を見てみますと、社会福祉法人が運営母体となっている事業所は減少しており、株式会社などの営利法人が運営母体となっている事業所の新規指定が増加していることがわかります。【図7】



「厚生労働省 令和4年度障害者総合福祉推進事業 地域における就労移行支援及び就労定着支援の動向及び就労定着に係る支援の実態把握に関する調査研究」（令和5年3月 株式会社 FVP）より引用

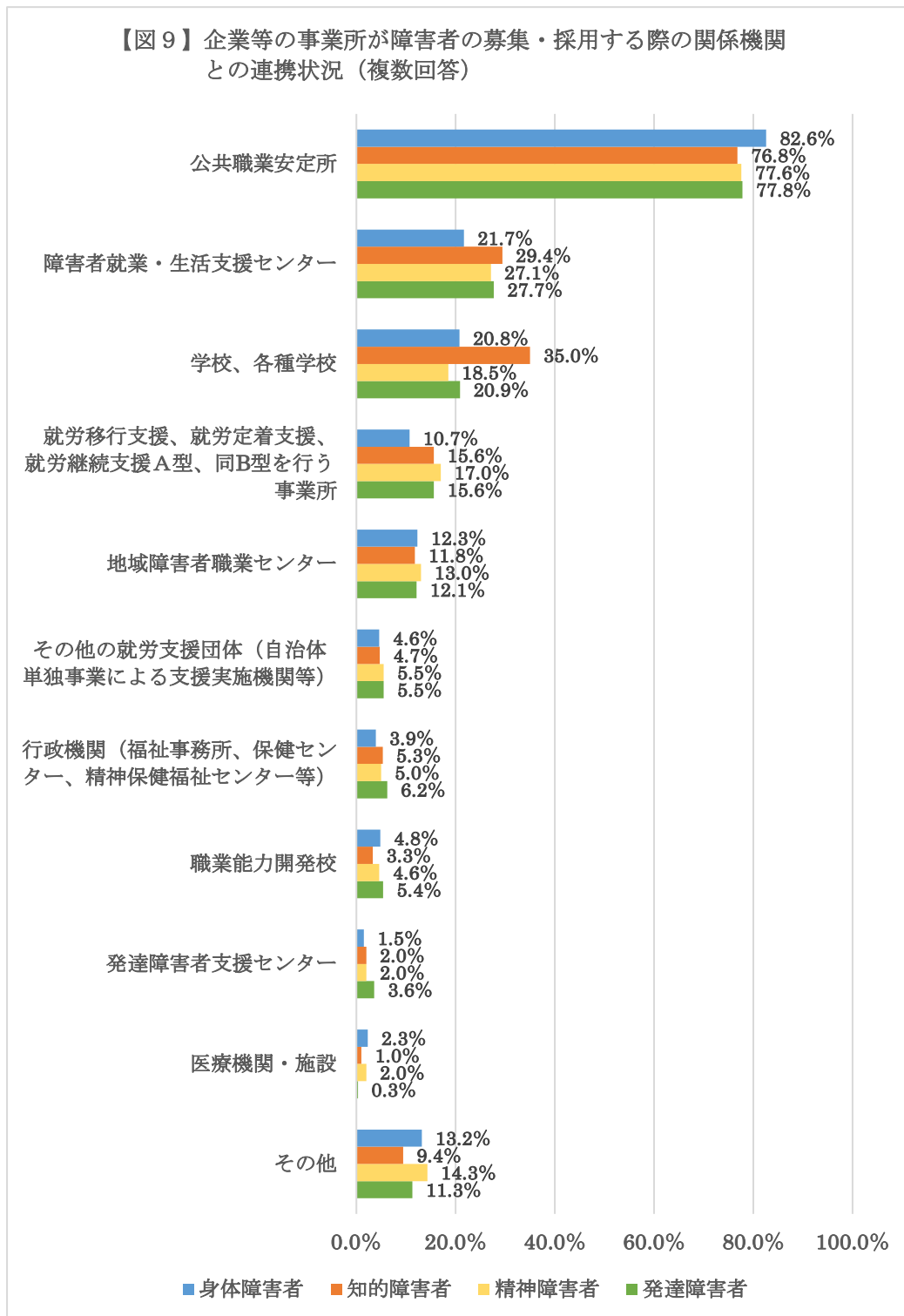
また、「政令指定都市における運営母体別の就労移行支援事業所の構成比の推移」を見てみますと、下のグラフのように営利法人が運営母体となっている事業所が年々比率を増やし、6割以上を占めていることがわかります。【図8】



「厚生労働省 令和4年度障害者総合福祉推進事業 地域における就労移行支援及び就労定着支援の動向及び就労定着に係る支援の実態把握に関する調査研究」（令和5年3月 株式会社 FVP）より引用

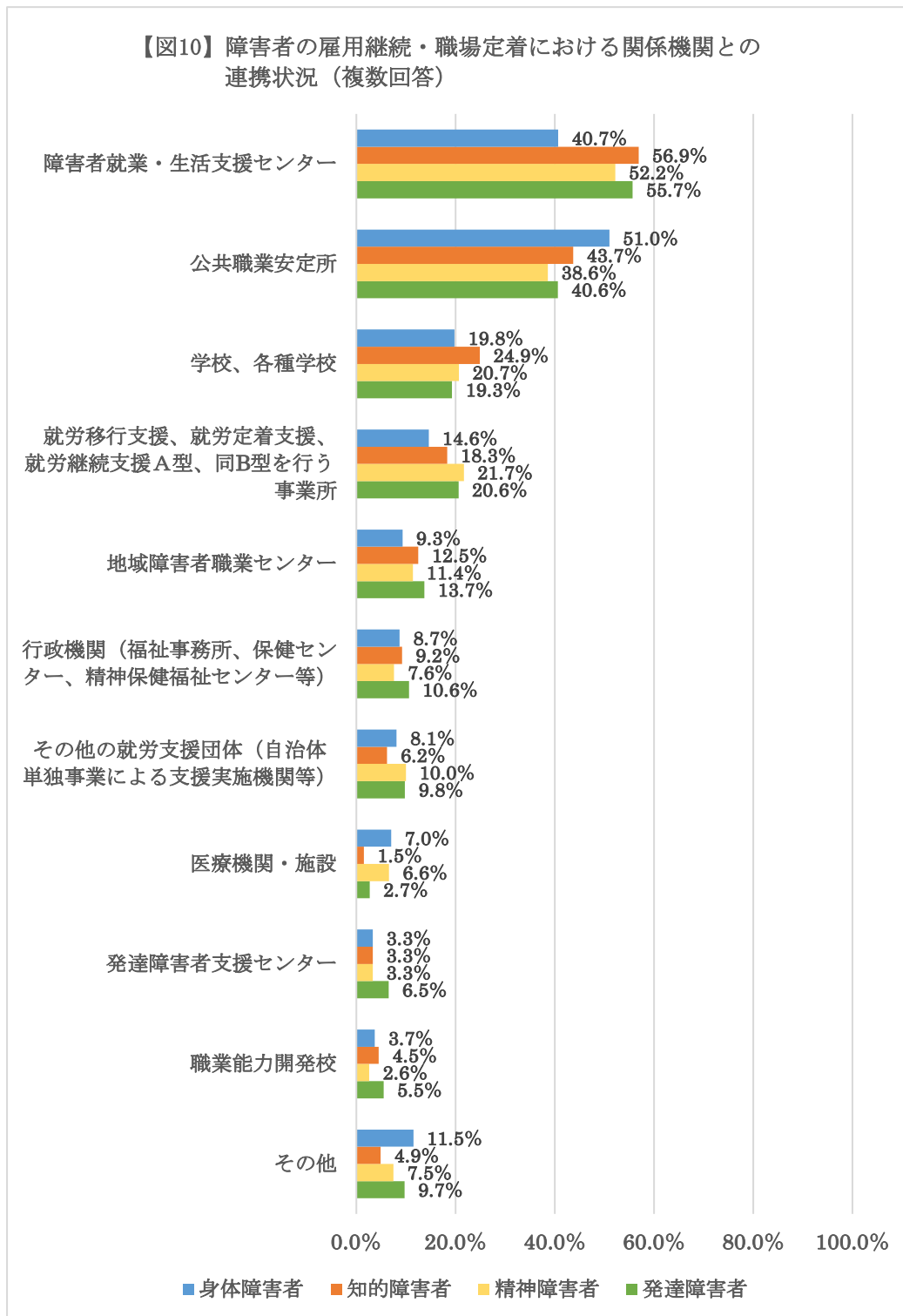


全国を対象とした調査である「企業等の事業所が障害者の募集・採用する際の関係機関との連携状況」は以下のグラフとなります。【図9】



「厚生労働省職業安定局雇用対策課地域就労支援室 平成30年度障害者雇用実態調査」より作成

また、「障害者の雇用継続・職場定着における関係機関との連携状況」についても、以下のグラフのとおりです。【図 10】



「厚生労働省職業安定局雇用対策課地域就労支援室 平成 30 年度障害者雇用実態調査」より作成

## 2 障害者雇用を取り巻く環境変化と今後の課題等

### (1) 今後の制度改正について

民間企業における法定雇用率は、令和6年4月からは2.5%、令和8年7月には2.7%と引き上げられる予定になっています。(P.3【図1】を参照)

また、令和6年4月からは、週10時間以上20時間未満勤務の重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者を0.5カウントと算定できるようになります。(下図を参照)

#### 《法定雇用率における障害者数の算定方法》

障害種別 \ 週所定労働時間	週30時間以上	週20～30時間	週10～20時間
身体障害者(3～6級)※1	1カウント	0.5カウント	-----
重度身体障害者(1、2級)※2	2カウント※3	1カウント	<b>0.5カウント※4</b>
知的障害者(3、4度)	1カウント	0.5カウント	-----
重度知的障害者(1、2度)	2カウント	1カウント	<b>0.5カウント</b>
知的障害者(職業重度判定あり)	2カウント	1カウント	<b>0.5カウント</b>
精神障害者	1カウント	1カウント	<b>0.5カウント</b>

※1 7級が2つ以上重複している障害者も含みます。

※2 3級が2つ以上重複している障害者も含みます。

※3 2カウントとは、障害者1人を雇用すると2人分の障害者を雇用しているとみなします。

※4 0.5カウントの部分は、令和6年4月以降に新たに適用される算定方法となります。

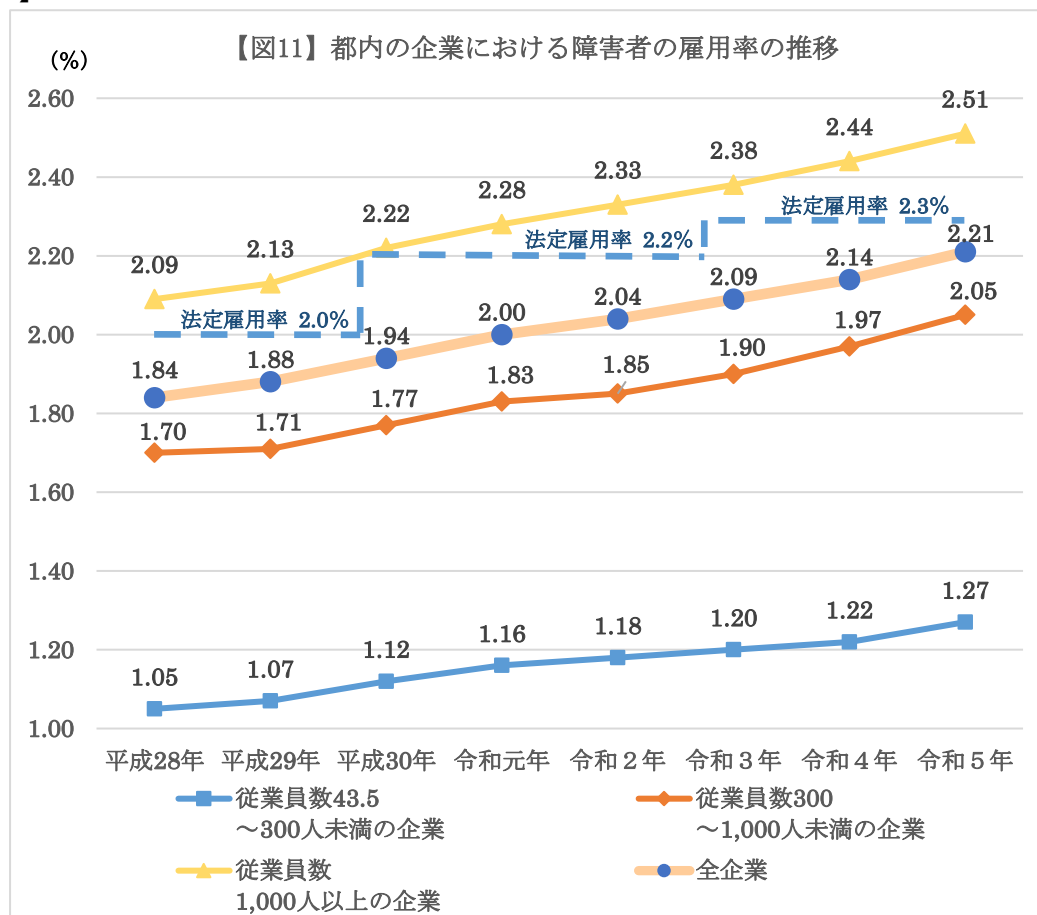
さらに、令和7年度の後半から「就労選択支援」の実施が予定されており、綿密なアセスメントを就業前に行うことにより適切なマッチングを図ることができるようになります。今後も障害者雇用を取り巻く法整備がますます進み、障害者雇用の拡大が期待されています。

## (2) 障害者雇用の促進について

民間企業における障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられ、企業の障害者雇用を押し進めています。中小企業では雇用率が未達成である企業が多くなっています。

「都内の企業における障害者の雇用率の推移」を企業規模別で見ますと、令和5年6月1日現在で、全企業で2.21%、従業員数1,000人以上の規模の企業で2.51%、従業員数300～1,000人未満の規模の企業で2.05%、従業員数43.5～300人未満の規模の企業で1.27%となっており、企業規模が小さくなるほど雇用率が低くなっています。

【図11】

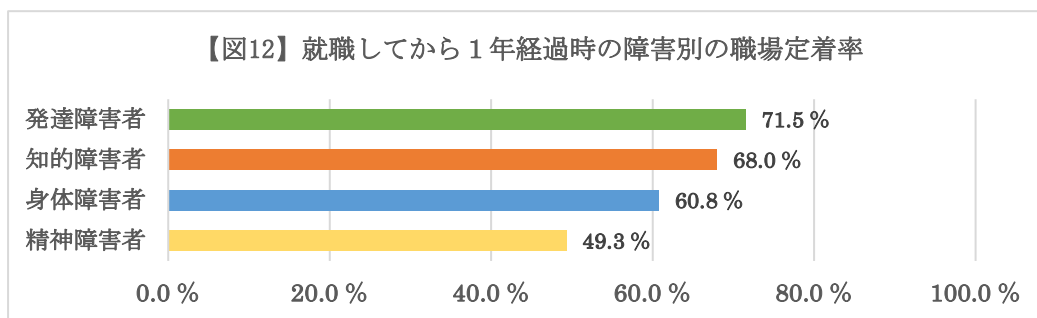


「令和5年 東京労働局 障害者雇用状況の集計結果」より引用

区内近隣には従業員数43.5～300人未満の企業が数多くあるため、令和6年4月から法定雇用率において週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者を0.5カウントと算定できるようになることを踏まえながら、身近な職場を開拓することが重要となります。

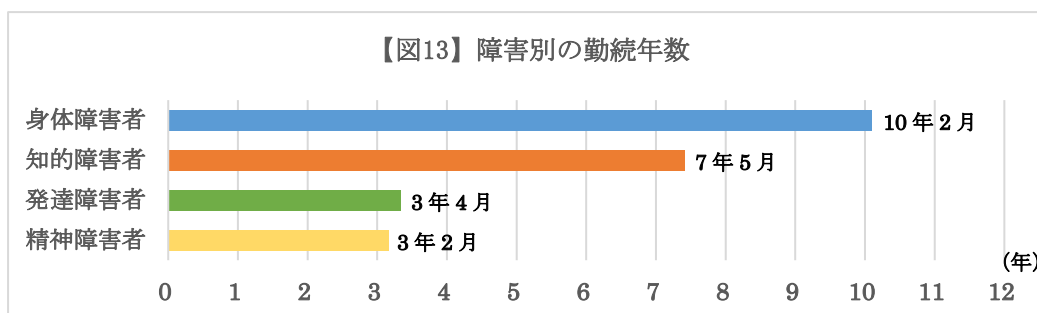
### (3) 職場定着支援について

障害者雇用の環境整備が進み、就職する障害者が増えてきていますが、「就職してから1年経過時の障害別の職場定着率」を見てみますと、身体障害者、知的障害者、発達障害者の定着率が6～7割台になっているのに比べて、精神障害者の定着率は5割未満となっていることがわかります。【図12】



「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 障害者の就業状況等に関する調査研究」（2017年4月）より作成

また、「障害別の勤続年数」を見てみますと、発達障害者の勤続年数は3年4月、精神障害者の勤続年数は3年2月と短くなっています。【図13】

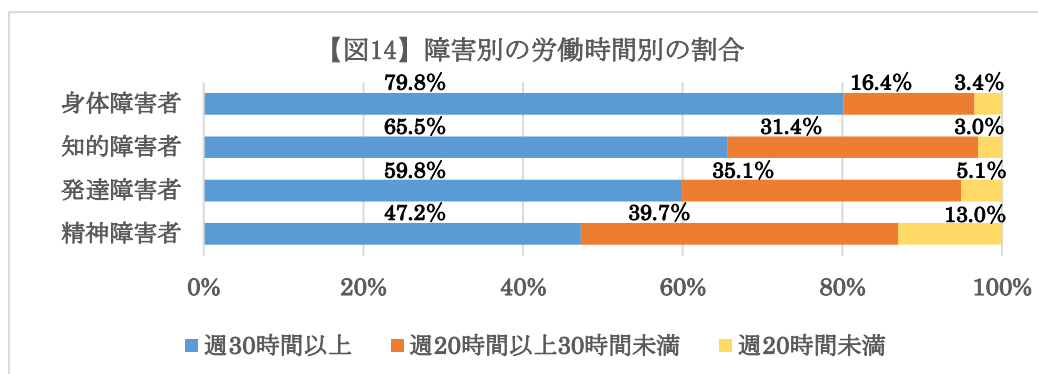


「厚生労働省職業安定局雇用対策課地域就労支援室 平成30年度障害者雇用実態調査」より作成

身体障害者、知的障害者、発達障害者に比べて、精神障害者の職場定着率は低く、さらに精神障害者の継続年数は短いことから、精神障害者に対する定着支援の強化を図っていく必要があります。

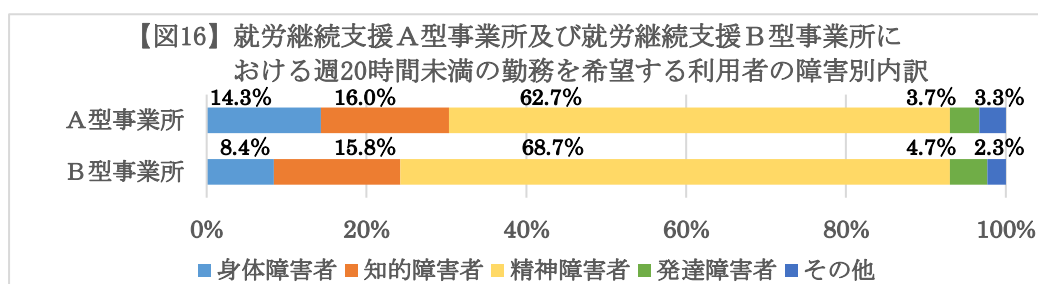
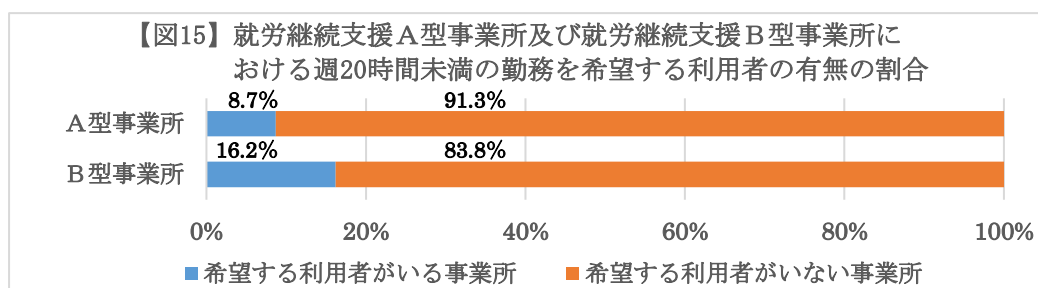
#### (4) 短時間勤務の支援について

「障害別の労働時間別の割合」を見てみますと、精神障害者は週 30 時間未満勤務の割合が週 20 時間未満勤務も含めて 5 割以上となっています。【図 14】



「厚生労働省職業安定局雇用対策課地域就労支援室 平成 30 年度障害者雇用実態調査」より作成

また、就労継続支援A型事業所（以下「A型事業所」という）及び就労継続支援B型事業所（以下「B型事業所」という）のうち、「週 20 時間未満の勤務を希望する利用者がある事業所の有無の割合」と「利用者の障害別内訳」は、それぞれ以下のグラフとなります。A型事業所及びB型事業所のどちらにおいても、週 20 時間未満の勤務を希望する利用者の割合は、精神障害者が 6 割以上を占めています。【図 15】、【図 16】



「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 障害者の週 20 時間未満の短時間雇用に関する調査研究」（2022 年 4 月）より作成

実際の勤務状況や希望する勤務時間の実態を総合的に見てみますと、精神障害者の就労支援は、週 20 時間未満等の短時間勤務の活用が有効だと考えられます。

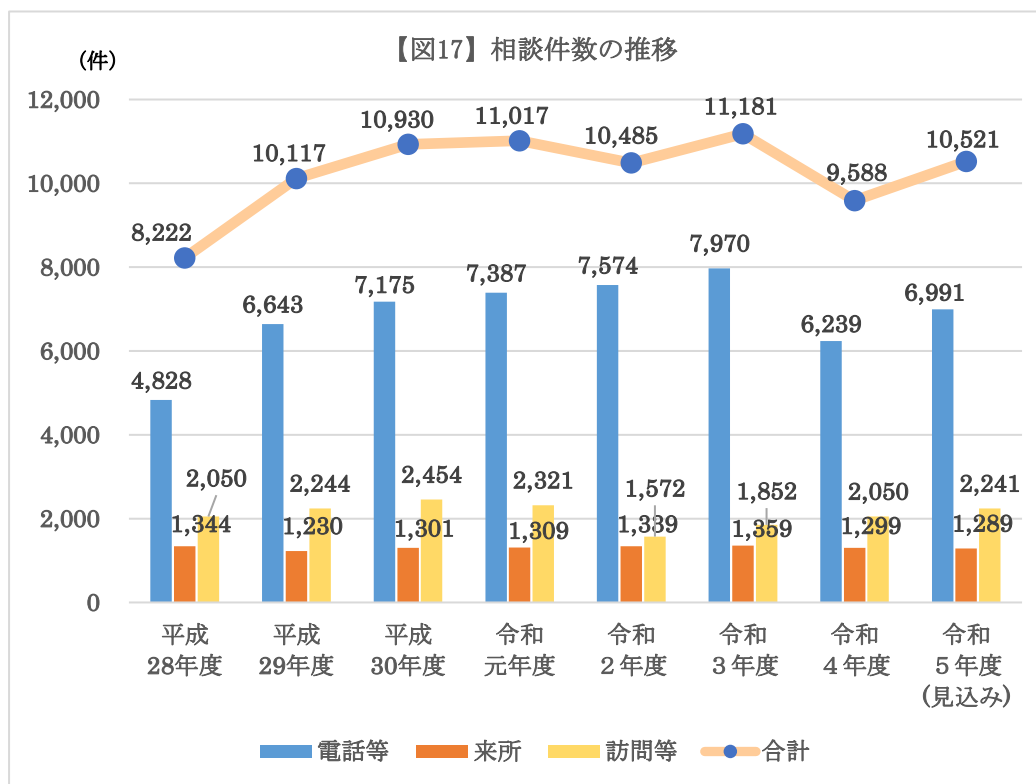
### 3 事業団における就労支援の取組状況

事業団は区の障害者就労支援機関の中核として、区から受託する区市町村障害者就労支援事業及び障害者総合支援法に基づく就労移行支援事業と就労定着支援事業の実施を通じて、事業団の定款に定めた目的を達成するための幅広い取組を行っています。

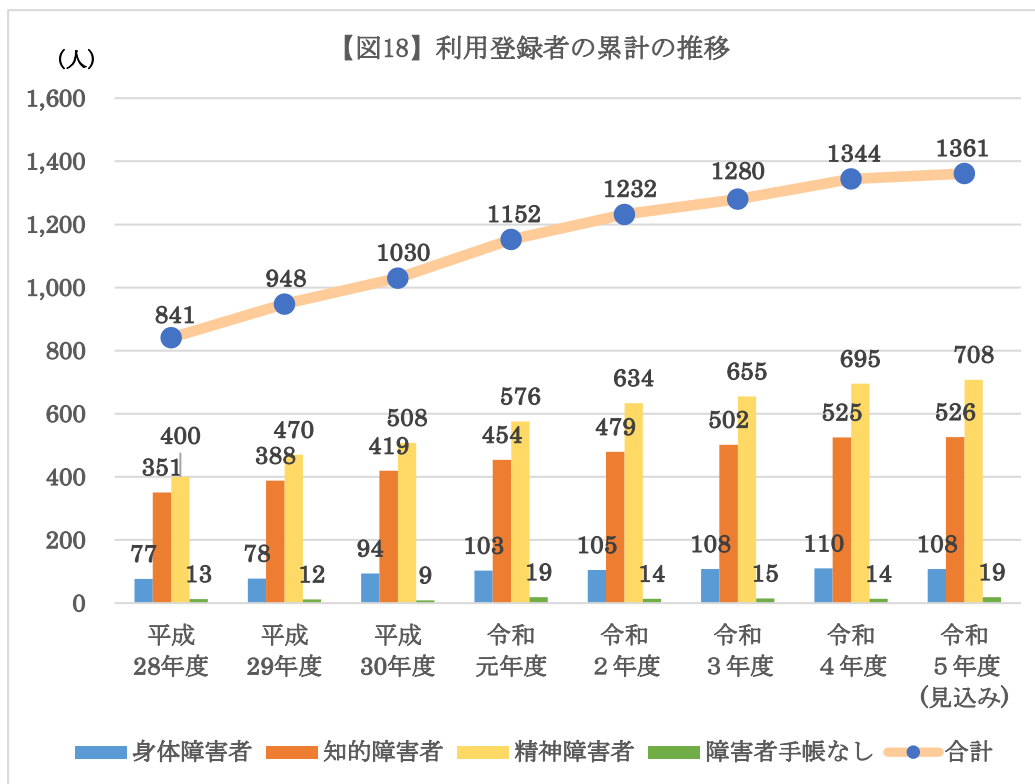
#### 《事業団の事業構成》

定款第4条に定める事業		実施事業
第1号事業	障害者に対する就労支援及びこれに伴う日常生活又は社会生活上の支援	主として 区市町村障害者就労 支援事業
第2号事業	事業主に対する雇用管理に関する事項についての相談助言等の支援	
第3号事業	障害者就労に関する情報の収集提供及び普及啓発	
第4号事業	地域における人材育成等、障害者就労支援の体制基盤づくりに関する支援	
第5号事業	障害者総合支援法に基づく障害福祉サービス事業	就労移行支援事業 就労定着支援事業

事業団では就労を希望している障害者及び現在就労している障害者に対して、就労相談を実施しています。電話等、来所、訪問等のそれぞれの「相談件数の推移」を見ますと、平成29年度から概ね10,000件前後で推移しています。【図17】



「利用登録者数の累計の推移」を見てみますと、令和4年度における障害別では、身体障害者が110人(合計に対する割合は8%)、知的障害者が525人(同割合は39%)、精神障害者が695人(同割合は52%)、障害者手帳なしが14人(同割合は1%)となっており、精神障害者の利用登録の割合が多くなっています。【図18】



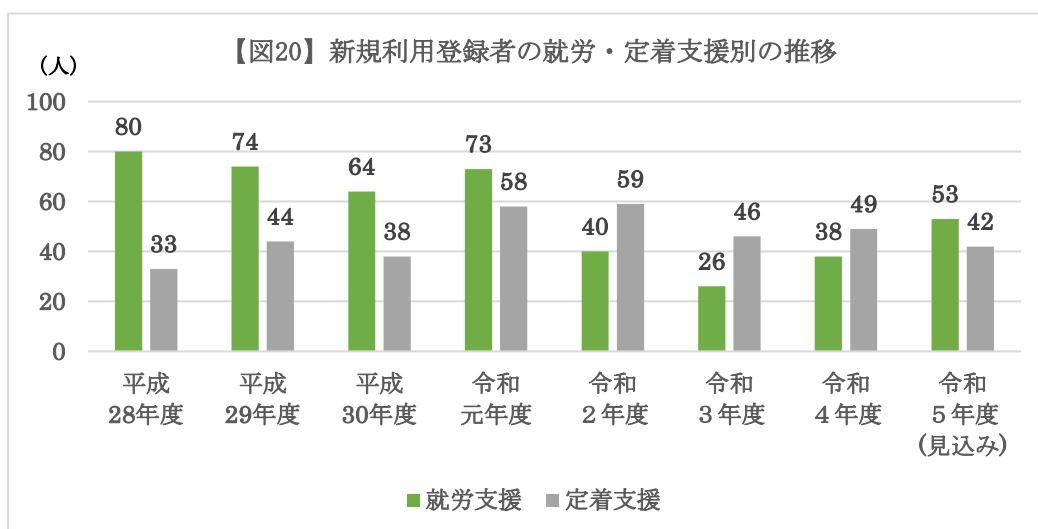
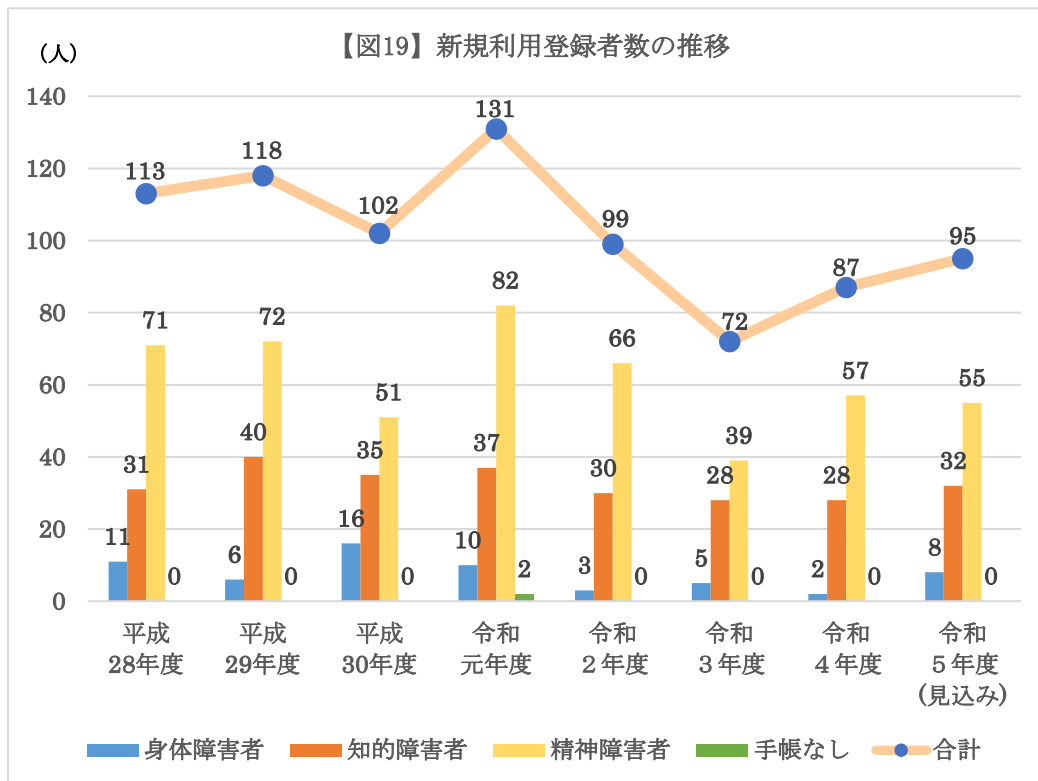
※ 利用登録者数の累計には退会者の人数も含まれています。令和5年3月実施の利用者状況等アンケート調査の結果、転居などによる43名の登録抹消の手続きを令和5年6月に行いました。



「新規利用登録者数の推移」を見てみますと、令和元年度以前は100人を超える人数で推移していましたが、新型コロナウイルス感染症の影響や民間の就労移行支援事業の利用者の増加（P.21【図26】を参照）もあり、令和2年度以降は90人前後で推移しています。障害別では、精神障害者の新規利用登録が際立っています。【図19】

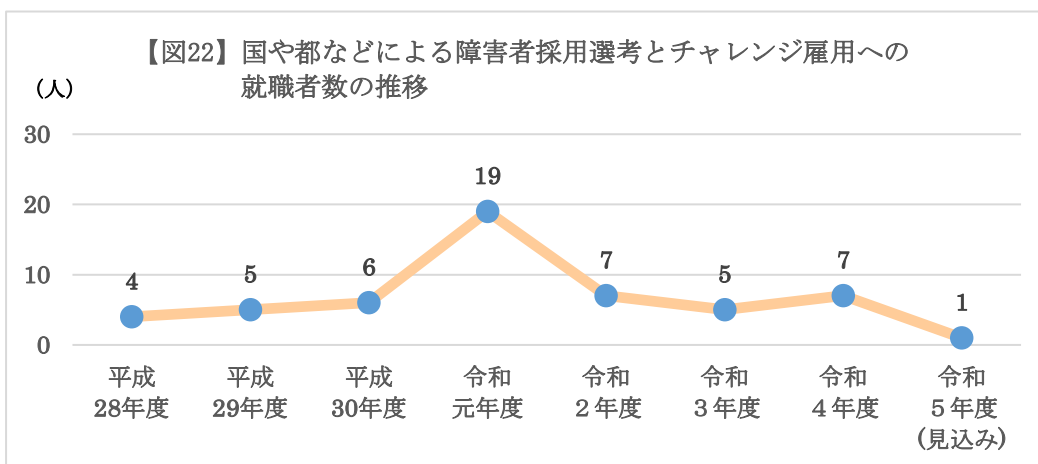
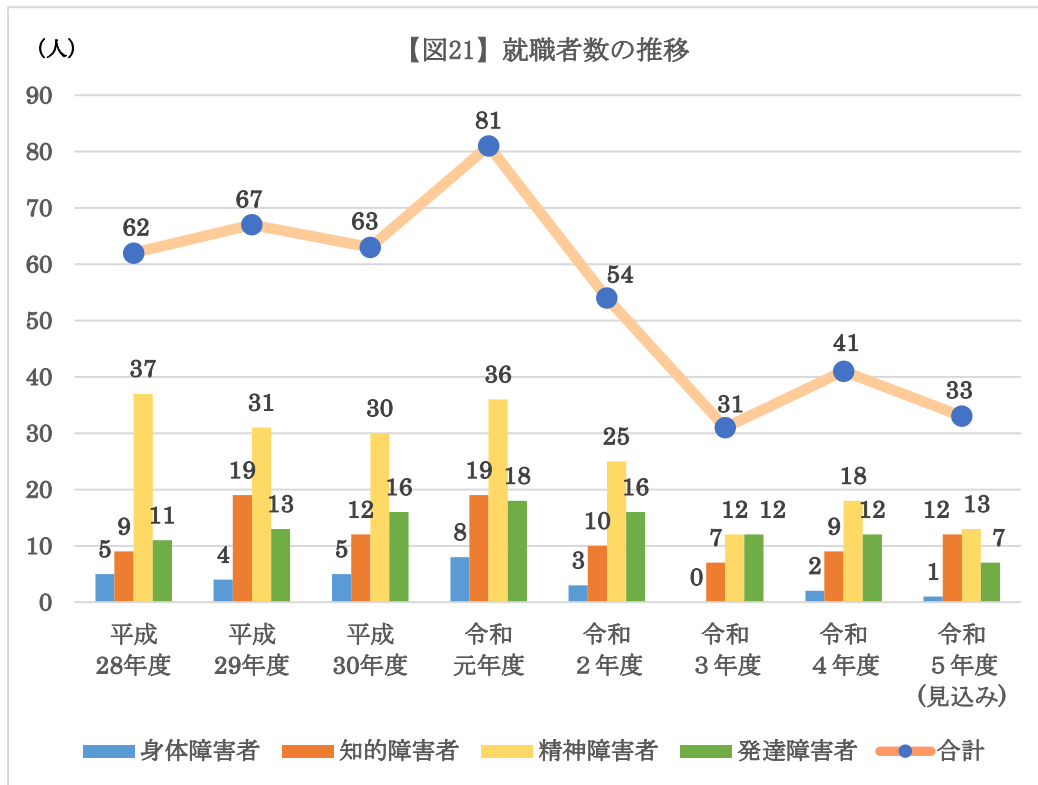
また、「新規利用登録者の就労・定着支援別の推移」では、事業団以外の就労移行支援事業を利用して就職した障害者からの定着支援の希望が増えてきており、令和2年度以降、就労支援よりも定着支援の新規利用登録者が増えている状況となっています。

【図20】

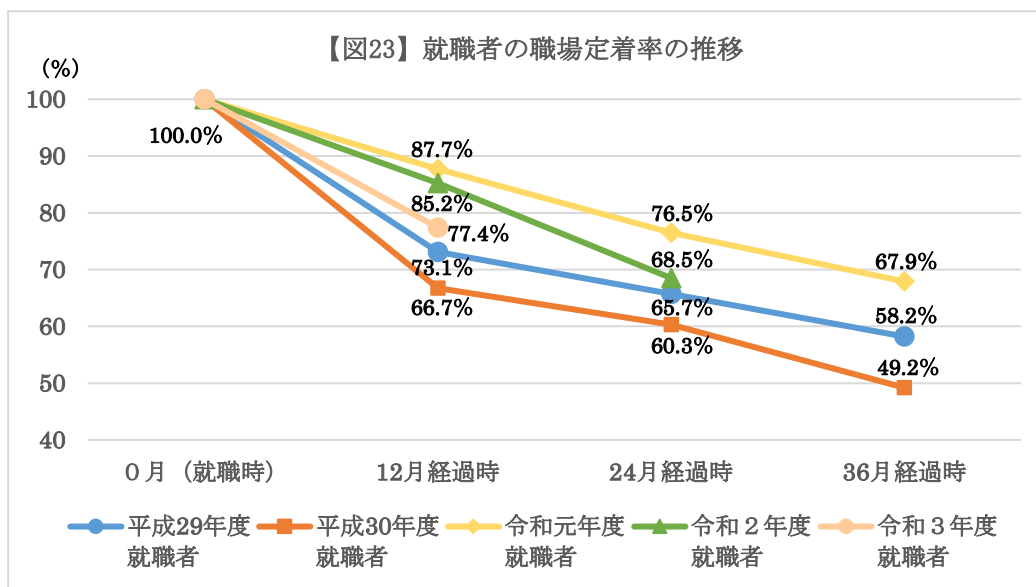


「就職者数の推移」を見てみますと、平成30年度以前は60人台で推移していましたが、新型コロナウイルス感染症の影響や事業団以外の事業所からの就職者の増加（P.20【図25】を参照）もあり、令和2年度以降は40人前後で推移しています。【図21】

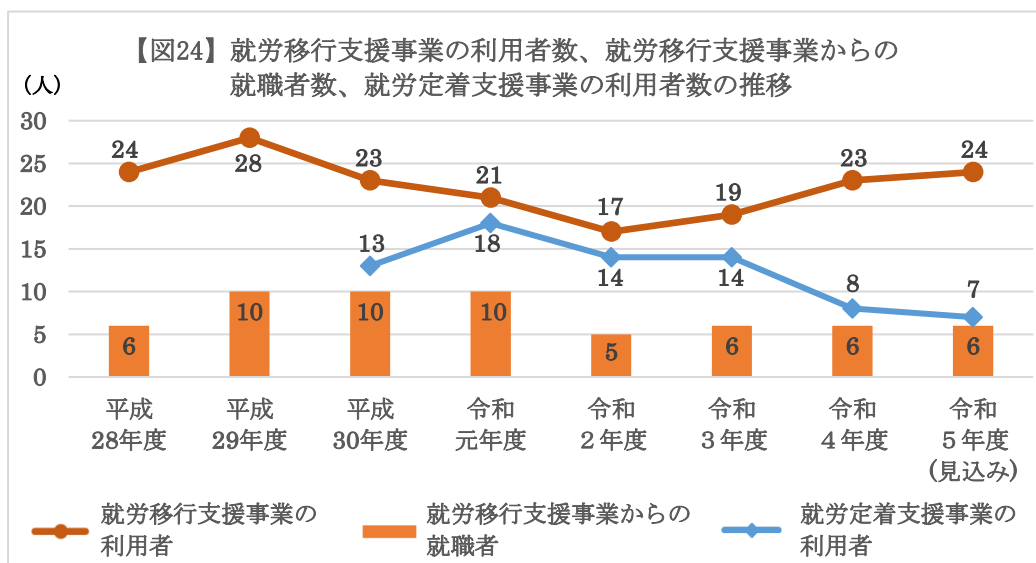
なお、就職先別の内訳における国や都などによる障害者採用選考とチャレンジ雇用に限定して、就職者の推移を追ってみますと、令和元年度は国による積極的な障害者採用が行われた年となっており、就職者数が大きく増えています。【図22】



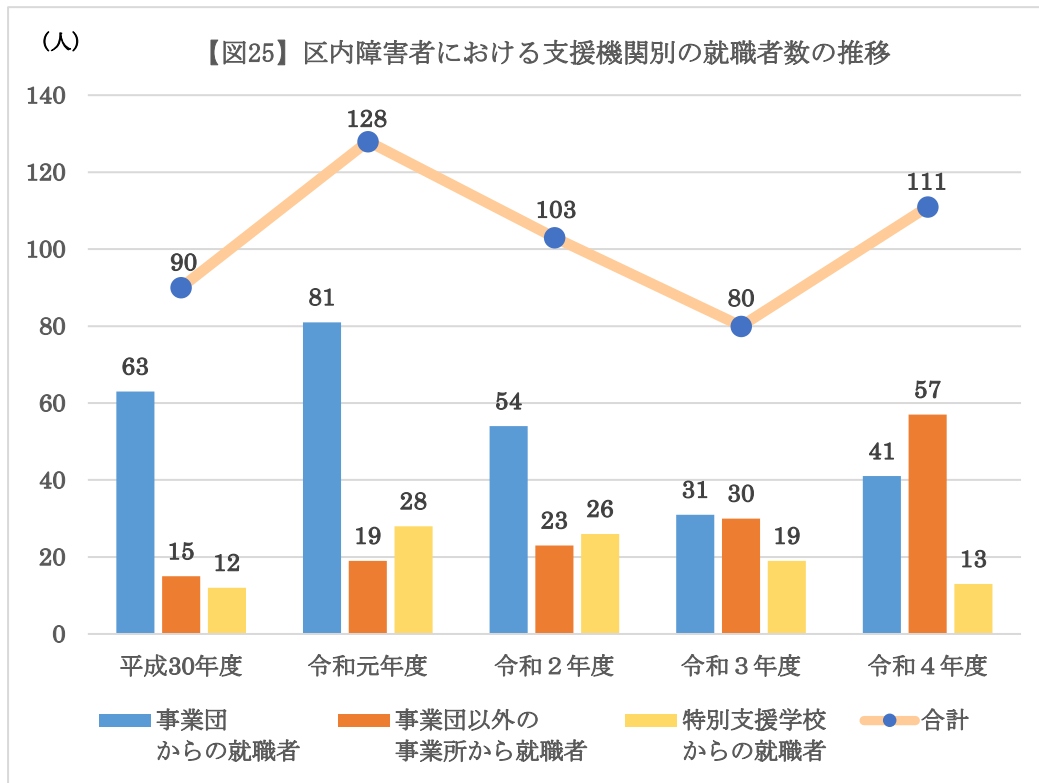
平成 29～令和 3 年度の「就職者の職場定着率の推移」を 12 月経過時、24 月経過時、36 月経過時ごとに見てみますと、12 月経過時では急激に減少している年度もあり、各年度の就職者の定着率にばらつきがありますが、12 月経過時以降は各年度とも緩やかに推移しています。障害者は環境の変化に敏感であり、就職者が新しい環境に慣れるまでの就職した 1 年目の定着支援が重要だということがわかります。【図 23】



平成 28～令和 5 年度の「就労移行支援事業の利用者数、就労移行支援事業からの就職者数、就労定着支援事業の利用者数の推移」は、以下のとおりとなります。就労移行支援事業の利用者数は令和 4 年度以降、コロナ禍前の水準に戻つつありますが、就労移行支援事業からの就職者数については、令和元年度以前は 10 人前後で推移し、令和 2 年以降は 6 人前後で推移しています。なお、就労定着支援事業は平成 30 年度から開始しています。【図 24】



「区内障害者における支援機関別の就職者数の推移」を見てみますと、事業団からの就職者は令和2年度以降、減少傾向にある一方で、事業団以外の事業所からの就職者は増加しています。【図25】



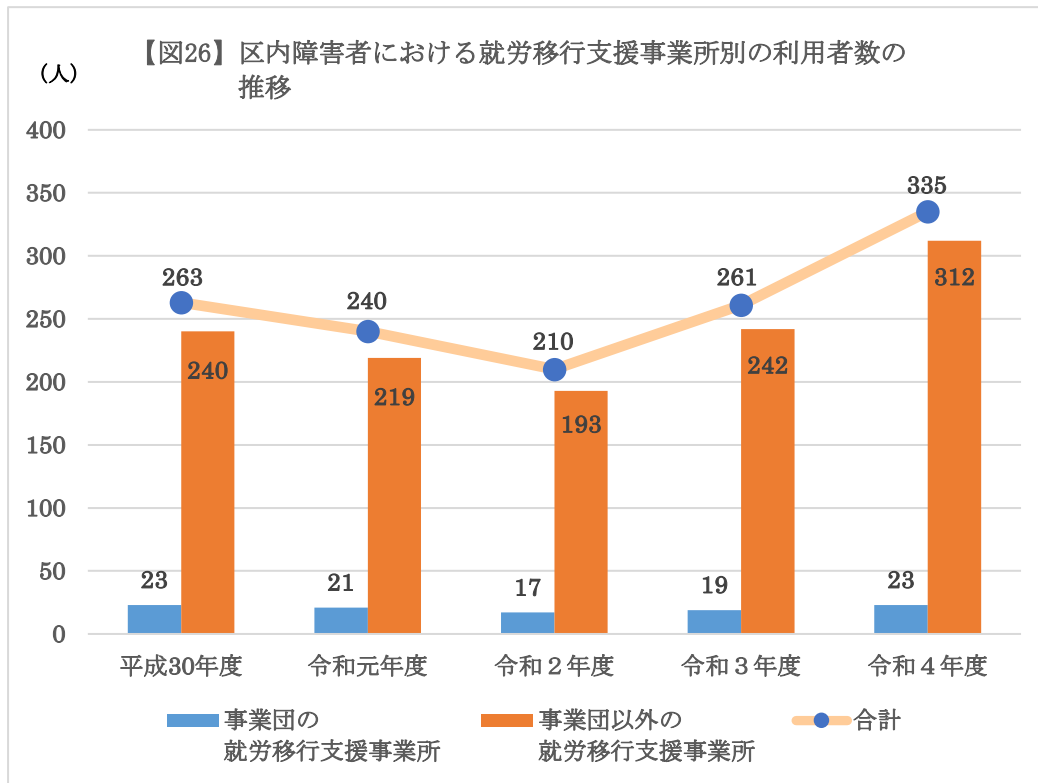
「杉並区保健福祉部障害者生活支援課 提供資料」より作成

※ 事業団以外の事業所からの就職者数及び特別支援学校からの就職者数は、いずれも区外の事業所及び区外の特別支援学校も含めた就職者数です。

なお、事業団以外の事業所からの就職者数の内訳は以下の表となります。

事業所の内訳	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
就労移行支援	5	10	18	21	40
就労継続支援A型	2	1	1	0	7
就労継続支援B型	3	5	3	6	1
自立訓練(生活訓練)	0	0	1	1	4
その他	5	3	0	2	5
合計	15	19	23	30	57

「区内障害者における就労移行支援事業所別の利用者数の推移」を見てみると、事業団の就労移行支援事業所の利用者は毎年 20 人前後で推移していますが、事業団以外の就労移行支援事業所の利用者は令和 3 年度から大幅に増加しています。【図 26】



「杉並区保健福祉部障害者生活支援課 提供資料」より作成。

※ 事業団以外の就労移行支援事業所の利用者数は、区外の就労移行支援事業所の利用者も含めた数です。

## 第3章 新たな事業推進プランの基本的な考え方

前章において述べてきた障害者の雇用支援を取り巻く環境の変化等を踏まえ、就労・定着支援の充実、重度障害者や精神障害者等の雇用促進の課題に取り組むため、各事業について、①障害者への支援、②企業への支援、③関係機関との連携の3つの視点から事業推進プランとして次のように整理します。

### I 障害の多様化に対応した就労支援、職場定着支援の取組の充実

事業団の利用登録者の増加に伴い、利用登録者の障害も多様化しています。一人ひとりの就労ニーズに応えるために、今まで以上にきめ細やかな相談体制を整えるとともに、職業評価等のアセスメントを充実させ、利用登録者の希望や適性の把握に努めていきます。

また、重度化や多様化に対応するために、重度障害者や短時間勤務が望ましい精神障害者などの障害特性に合わせたスタートアッププログラムを実施していきます。法改正、法定雇用率の引き上げや算定方法の変更などに合わせ、週2～3日程度の短時間勤務を希望する障害者に対して、就労移行支援事業と連携を図りながら短時間の訓練プログラムを実施し、利用登録者の希望や適性に沿った就労支援を行います。

さらに、年々増加している定着支援利用者に対応するために、相談体制を充実させるとともに、障害の特性に合わせた余暇支援を実施することにより、定着支援の充実を図っていきます。

障害福祉サービスにおいては、就労移行支援事業、就労定着支援事業だけでなく、令和7年度の後半から開始予定となっている「就労選択支援」も含め、適切な事業運営のあり方を探っていきます。

### II 多様な働き方に対応した障害者雇用の促進

区内在住の障害者が通勤しやすい区内近隣の企業に対して、今まで以上に積極的に職場開拓を行っていきます。

また、令和6年4月から週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者を0.5カウントと算定できるようになることに合わせて、短時間勤務を含め、企業が多様な働き方に対応した障害者雇用に取り組めるよう支援していきます。

### III 関係機関との連携の強化

障害の多様化に対応していくためには、地域の福祉施設や相談支援機関、医療機関、保健機関などの関係機関との連携が不可欠となります。就労を希望する障害者の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、障害当事者の意見を直接聞くことや支援機関の支援力の向上を図ることが大切です。就労意欲のある障害者の掘り起こし、施設支援員との就労支援のノウハウの共有や事例の検討、障害者雇用を積極的に進める企業に関する情報提供などを実施して、関係機関との連携の強化に努めていきます。