

東京都障害者就労支援協議会（第35回）資料

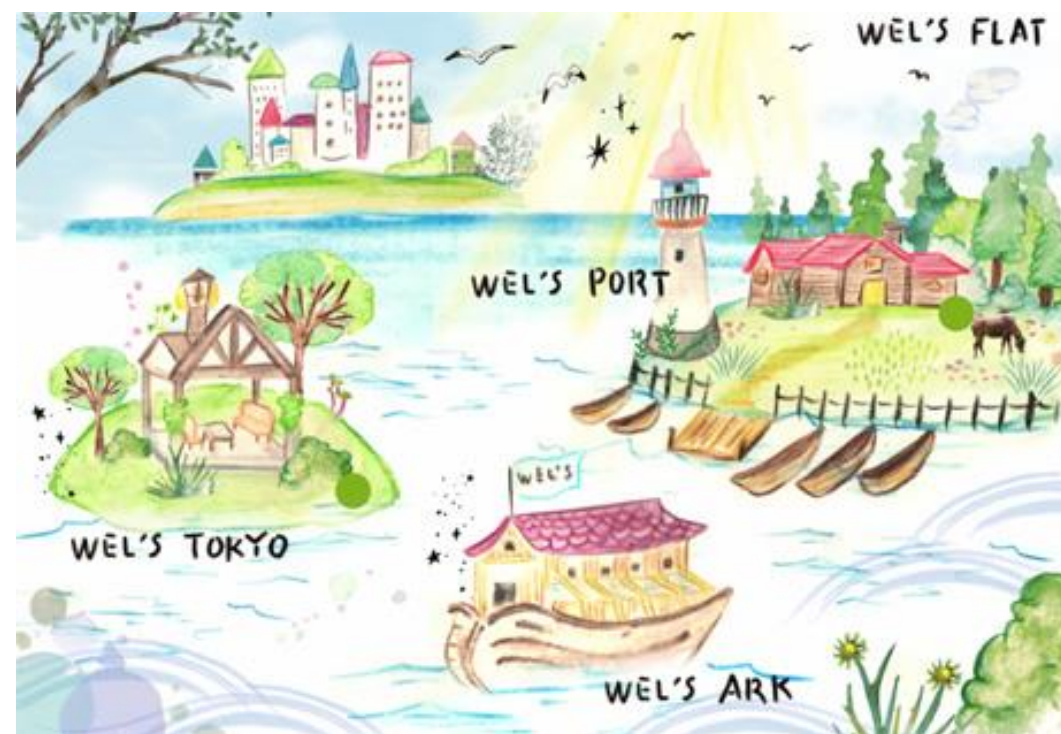
多様な障害者雇用の実現に向けた中小企業の支援方法

～障害者就業・生活支援センター事業、中小企業応援連携事業、
精神障害者就労定着連携促進事業から～

特定非営利活動法人WEL'S
就業・生活支援センターWEL'STOKYO

特定非営利活動法人WEL'S 事業内容

1. 障害者就業・生活支援センター事業
 2. 中小企業障害者雇用応援連携事業
 3. ジョブコーチ事業
 4. 精神障害者就労定着連携促進事業
 5. 研修事業
 6. 就労移行支援事業
 7. 就労継続支援B型事業
 8. 特定相談支援事業
 9. WEL'SON & イコナビ（新規）
 10. 障害者雇用相談援助事業（新規）
- ＊新会社設立



東京都からの受託事業

○障害者就業・生活支援センター事業

障害者の就業及びこれに伴う日常生活、社会生活上の支援を広域的に行うことにより、障害者の職業生活における自立を図る。

○中小企業障害者雇用応援連携事業

国（ハローワーク）等と連携し、雇用率未達成の中小企業に個別訪問等を実施し、企業のニーズに応じて、障害者雇用に関する情報提供や支援メニューの提案等を行う。

○精神障害者就労定着連携促進事業

就労支援に係る連絡会を設置し、医療機関・支援機関・企業等の連携を促進するとともに、各障害者就業・生活支援センターに医療機関連携コーディネーターを配置し、就労を希望する精神障害者を就労支援機関につなぎ、企業等への就労と定着の促進を図る。

○研修事業（就労支援機関連携スキル向上事業）

就労支援機関等を対象に、雇用導入期の企業へのアプローチ・マッチング及び就労定着支援に必要な知識・スキルを付与する各種研修を実施することで、就労支援機関等の支援力の向上を図る。

障害者雇用・就労支援分野のソーシャルワーカー

1. ソーシャルワーカーとしての倫理・行動基準
2. 職業リハビリテーション専門職として必要な理論・知識・技法を学び実践、振り返りの繰り返しの中で成長する専門職
3. ライフキャリア・ワークキャリア形成支援に必要な理論・知識・技法

共生社会の実現を目指す

【福祉と労働の連携とは】

「対人援助職の理念・理論・技術等」をわかりやすく、職場・地域で展開すること

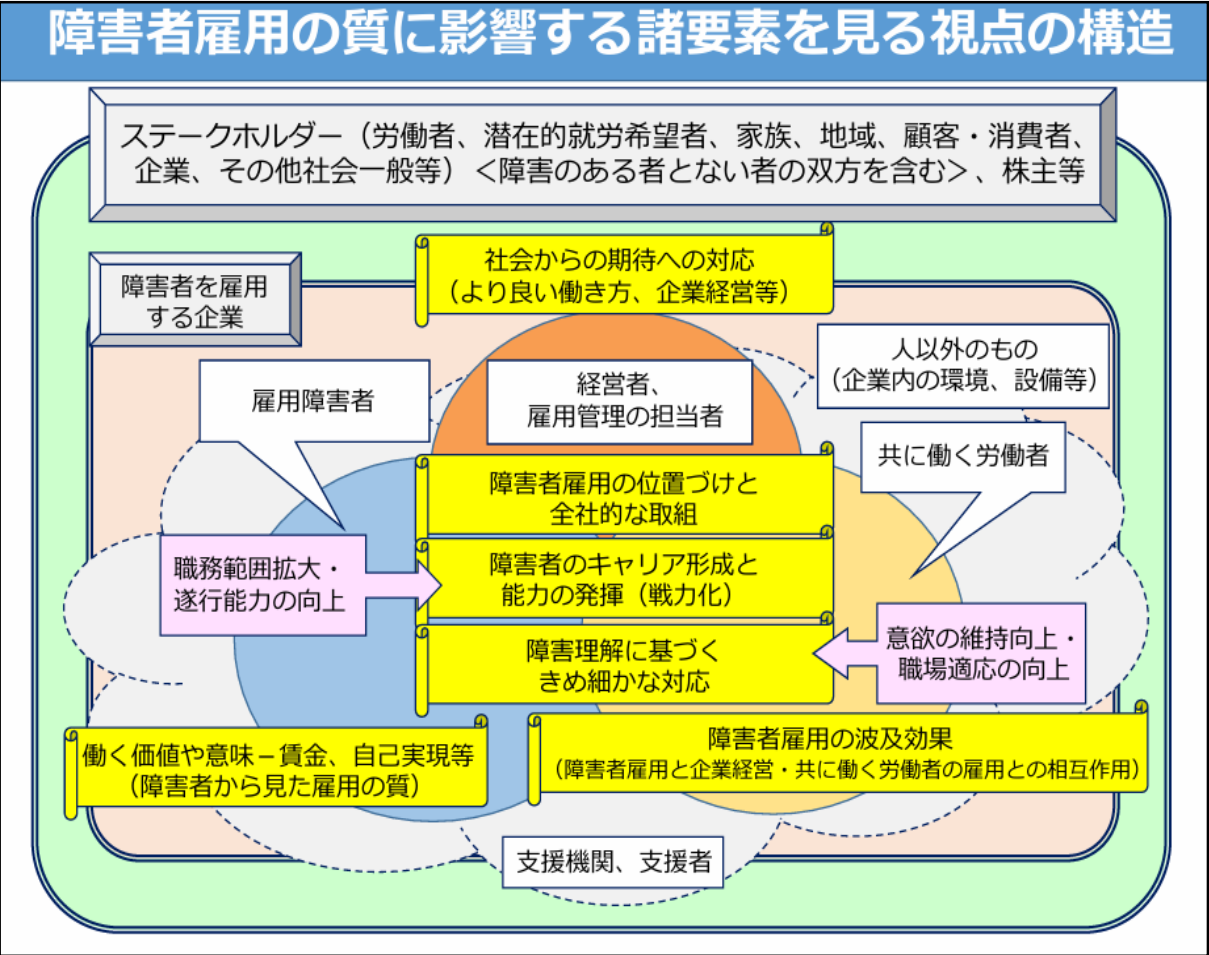
【職場環境への働きかけ：

エンゲージメント向上施策】

企業と従業員の関係性を深め、生産性や定着率の向上を目指す取り組み

1. 社内コミュニケーションの活性化
2. 経営者からのメッセージ伝達（理念の浸透）
3. ワークライフバランスの向上
4. ストレスなく働ける環境づくり

参考：発行年月2018年04月（独法）高齢・障害・求職者支援機構 障害者総合職業センター
資料シリーズ No.101障害者雇用の質的改善に向けた基礎的研究より引用



雇用の質に関する視点（分析結果）		
分類項目	項目	具体的視点（抜粋）
① 社会からの期待への対応（より良い働き方、企業経営等）	32	CSRの観点、ESG投資としての障害者雇用、ダイバーシティ経営の推進、障害者雇用による地域活性化、家族の希望への対応、実習の受入れ、障害者の雇用管理方法への期待、社会・地域貢献など
② 障害者雇用の位置づけと全社的な取組	70	企業理念での位置づけ、グループ全体での障害者雇用の推進、健常者との同一の労働条件、雇用推進の仕組み、雇用の目的の付与、コンプライアンス、障害者雇用の取組方針、親会社と連携した雇用促進、終身雇用の実施など
③ 障害者のキャリア形成と能力の発揮（戦力化）	105	仕事からの学び、実習による適性の見極め、キャリアアップ、キャリアビジョン、個別の育成プログラム、個別の作業習得支援、コミュニケーションの強化、作業指示の工夫、仕事のマッチング、仕事への意欲、柔軟な働き方、障害に合った機器の改良、障害への配慮、など
④ 障害理解に基づくきめ細かな対応	87	外部機関の活用、家族との連携による職業生活の維持、加齢に伴う対応への配慮、休職に関する配慮の実施、勤務時間の弾力化、仕事の見える化による定着の促進、施設・設備の改善、障害特性に応じた配慮の実施、生活面を含めた支援の実施、労働条件の緩和など
⑤ 働く価値や意味－賃金、自己実現等（障害者から見た雇用の質）	55	ES（従業員満足度）、健常者と働く場、仕事からの学び、仕事への意欲、社会参加、生活の充実、成果に伴うやりがいの発生、他者からの承認、賃金、通勤、働きがい、労働条件、ワークライフバランス、経済的安定、健常者と同じ参加の場、昇給、生活の充実など
⑥ 障害者雇用の波及効果	36	企業イメージの向上、求人への応募の推進、業務改善の推進、顧客に対するイメージの向上、雇用管理方法の習得、作業工程の改善、障害者雇用の価値、社員の意識向上、社員の指導方法の改善、社員の障害理解の難しさ、社員の生産性向上など
⑦ その他	7	社会的気運の醸成、職場定着、地域の障害者機関・施設との関係作り、ピアレビューによる質的評価、障害者雇用率、職場定着率

私たち障害者雇用・就労支援分野のソーシャルワーカーは、上記視点を参考に「人と環境に働きかける」役割がある

私たちの地域課題「障害者雇用・就労を取り巻く環境」



労働需要

7,073万人

労働供給

6,429万人

多様な働き方、多様な人材活躍の時代

労働人口総数は6,667万人（R3時点）
と**減少傾向**だが属性によって**増加傾向**

女性活躍推進
約3,000万人

高年齢者雇用
約912万人

外国人労働
約173万人

障害者雇用
約60万人



増加
傾向

しかし、内部ミスマッチ企業は約36% → マッチングが重要

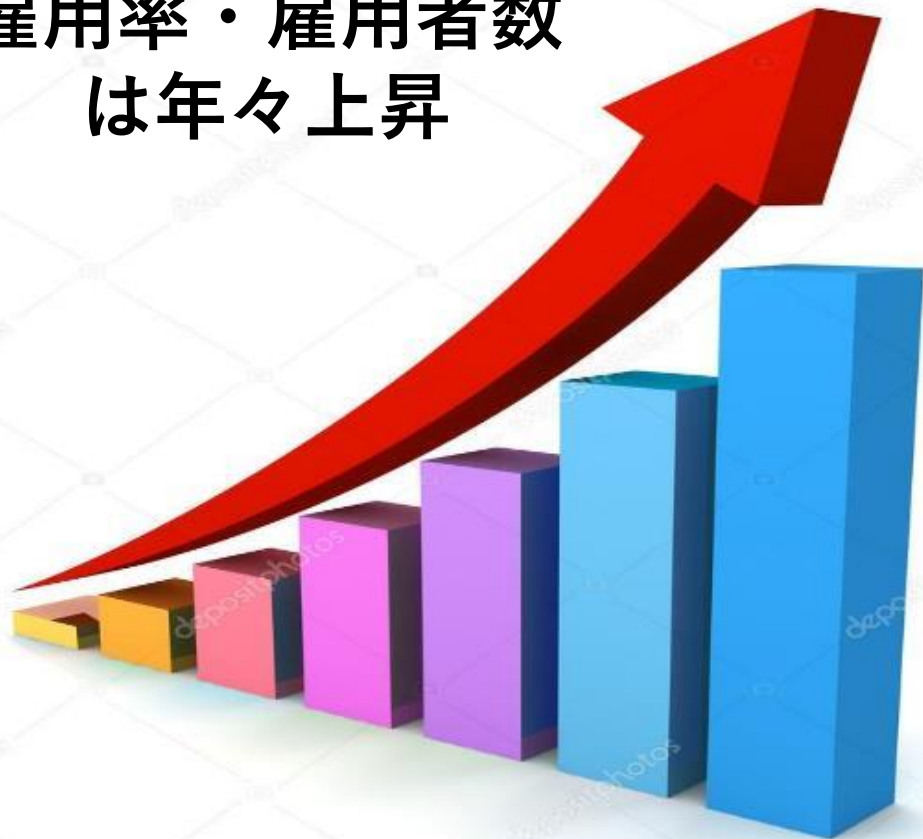
出典：内閣府「年次経済財政報告」厚生労働省「障害者雇用実態調査」「外国人雇用状況」の届出状況まとめ「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果、総務省「労働力調査」をもとに作成

多様な人材へのアプローチが求められている 職場環境（人材）が大きく変化している

- 職場環境（終身雇用制度を前提とした）の変化
- 職場適応を中心とした支援だけでは対応できない環境
- 周囲の従業員を含む環境調整が重要になっている
- 企業支援の際に職業能力開発、キャリア形成支援の視点が必要

障害者雇用の現状

雇用率・雇用者数
は年々上昇



雇用者数 **64万人超**
(64万2,178人)
20年連続UP

実雇用率 **2.33%**
12年連続UP

雇用率達成割合 **50.1%**
前年比1.8ポイント上昇

障害者雇用の課題

課題 1

中小企業の雇用率が低い

従業員数(人)	実雇用率 (%)	達成割合 (%)
1,000以上	2.55	67.5
500～1,000未満	2.36	52.4
300～500未満	2.18	46.9
100～300未満	2.15	53.3
43.5～100未満	1.95	47.2

出典：厚生労働省 令和5年障害者雇用状況の集計結果

民間企業の法定雇用率は2.3%（2024.3月現在）

課題 2

中小企業の定着率が低い

従業員数(人)	3ヶ月定着率 (%)	1年定着率 (%)
1,000以上	82.2	65.8
500～1,000未満	81.6	64.1
300～500未満	78.6	59.5
100～300未満	80.8	62.7
50～100未満	74.2	57.5
50未満	66.9	46.9

出典：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

障害者を含む常用労働者全体の一年間の平均定着率は83～87%程度
（厚生労働省平成29年雇用動向調査結果より）

令和5年6月1日

障害者雇用状況の概要

民間企業（法定雇用率2.3%）

	企業数	算定基礎労働者（人）	障害者数（人）	実雇用率	前年比	達成割合	前年比
全国	108, 202	27, 523, 661. 0	642, 178. 0	2. 33%	0. 08P	50. 1%	1. 8P
東京都	23, 407	10, 825, 527. 5	239, 332. 0	2. 21%	0. 07P	34. 4%	1. 9P

実雇用率

○上位5県

沖縄県	3. 24%
奈良県	3. 06%
長崎県	2. 85%
島根県	2. 83%
佐賀県	2. 80%

○下位5県

香川県	2. 19%
東京都	2. 21%
山梨県	2. 25%
愛知県	2. 28%
群馬県	2. 28%

達成企業割合

○上位5県

島根県	69. 6%
佐賀県	67. 9%
宮崎県	65. 5%
奈良県	65. 2%
沖縄県	65. 2%

○下位5県

東京都	34. 4%
大阪府	46. 1%
神奈川県	46. 6%
埼玉県	49. 6%
宮城県	51. 1%

障害者雇用の実情

- 雇用率が注視され、法定雇用率を達成するための障害者雇用が増加
- ミスマッチも増加し支援に追われる
- 法律に基づく理念と利益相反
- キャリア形成に繋がらない働き方

中小応援連携事業から（なかぽつ受託法人6所の感想）

- 人事から経営層への説明に苦慮
- 企業としての取り組み優先順位が低い
- 手帳はないが病気等で障害の状態にある従業員がいる
- 職場の受け入れ態勢が整っていない
- 求人が出ても近隣の就労移行、就労支援センターに
情報提供しているが候補者が出ない
- 大企業・公務部門の求人が選ばれる傾向がある
- 立地が不便駅から遠い、乗換が多い
- 発出文書の開封率が地域によって異なる

相談・対応例から

- 雇用代行ビジネス横行による障害者雇用の質の低下

- ・ 知識や経験のない担当者がマネジメントを行っている
- ・ 数合わせだけのサービスで採用しても働いていない事実
- ・ 広告宣伝費をかけ誤った情報を拡散している

- 企業の障害者雇用リテラシーの低さ

- ・ 雇用担当者が目につく情報を信じてしまい正しい情報をキャッチできていない
- ・ リスク回避の間違った手段
- ・ 数合わせのために雇用するがミスマッチで疲弊する
- ・ 障害者雇用が「負担」だという誤解

→私たち支援者の情報発信不足という課題もある

- 企業支援ノウハウが蓄積されていない業界の課題

- ・ 雇用プロセスを経ずにマッチングしてミスマッチが起こる
- ・ 企業支援（障害者雇用コンサルテーション、スーパーバイズ）が提供できない
- ・ 企業ニーズを無視して福祉の価値観を押し付ける

就労支援プロセス

※最初は支援者が一緒に職場に行く



※現状、職場環境のアセスメントが一番足りていない
→原因：企業側による重要性の認識不足

※当事者が職場に慣れたのをみて、
支援者は職場から離れていくこと

現状の課題

就労支援プロセスが
破綻している



原因



1

法制度が
複雑である

2

障害の種別・
特徴也多岐に
渡る

3

支援者が
対応し
切れない

4

支援者と
事業主との
コミュニケーションに
齟齬が起こる

5

障害者の特性と
職務内容で
ミスマッチが
起きる

事 例

1. 「人がいない」問題

→施設側の事情と企業の事情×就労支援の課題

- ・送り出したくない、働けないと判断している
- ・企業アセスメント、企業支援ができる

就労支援分野のソーシャルワーカーの人材不足

2. 「障害者雇用は大変」問題

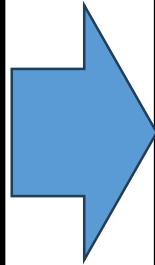
→仕事がない、人がいない、それどころではない×就労支援の課題

- ・障害者は働けない、イメージする障害者がいない
- ・今いる社員の定着さえ難しい。まして・・・
- ・差別を助長するかかわり。せっかくの企業支援メニューが自立を阻む

○S作業所（B型3か所運営法人）との連携

【相談概要と対応】

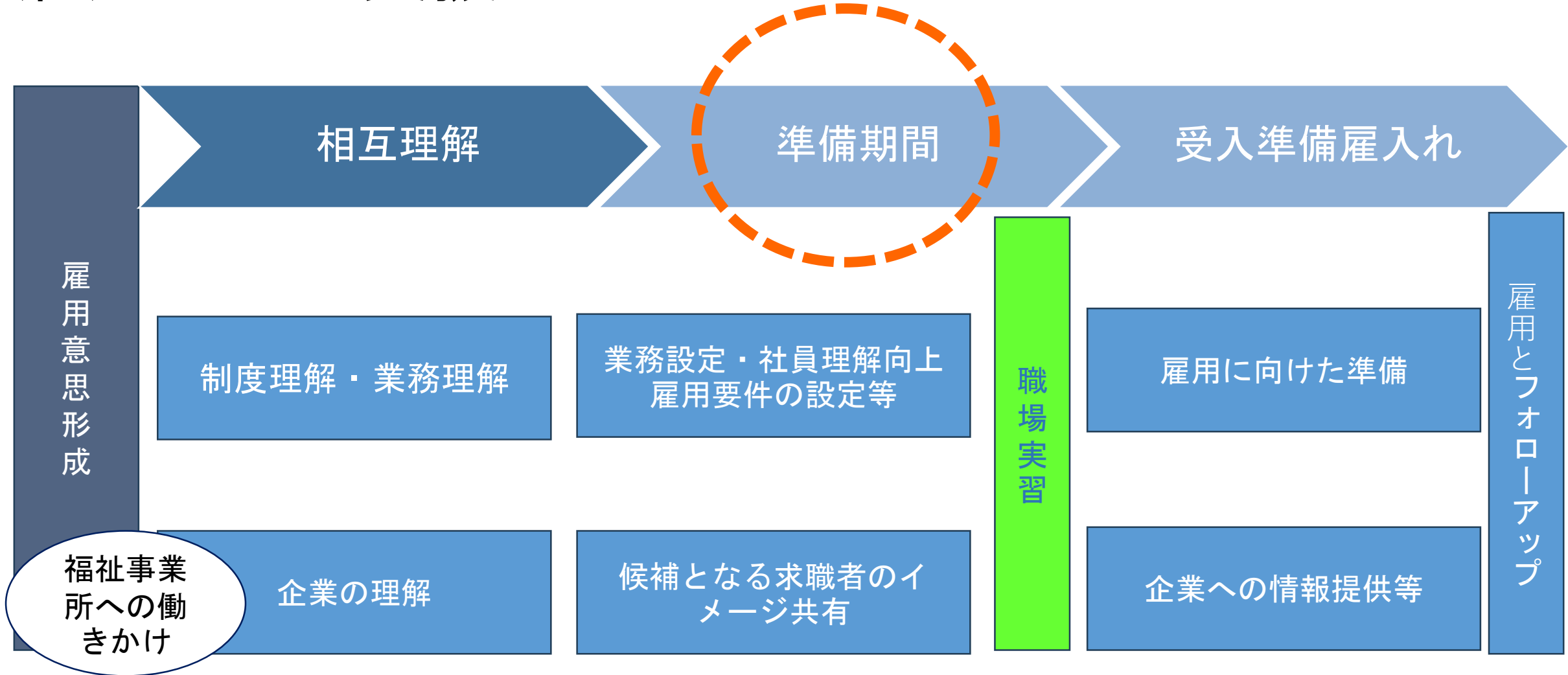
- ・ センターへの雇用相談
- ・ 企業規模50名未満
- ・ ジョブコーチ担当と訪問
- ・ 業務として想定されていた作業が外注され、仕上がり満足
- ・ B型事業所見学の実施
- ・ B型事業所職員による企業見学
- ・ 職場実習・施設外就労の提案
- ・ 企業内での提案書作成への助言



- ・ 企業の「仕事ができるのか」という心理的なハードルが一気に下がった
- ・ S作業所につなげた理由
→ソーシャルワークの共通基盤、年齢層に応じたプログラム展開への挑戦
- ＊昨年度、初めての就職実績
今年度、就職支援強化
- 高齢化対策準備など、施設が求められている社会的な役割発揮をされていること。安心してつなげることができた
- 就労支援分野のソーシャルワーカーとしての職業倫理が援助と一致していた

福祉と労働の連携・短時間雇用制度改革を背景に取り組み

雇用までの支援のイメージ



○中小応援連携及び

精神障害者就労定着連携促進事業の取り組みから

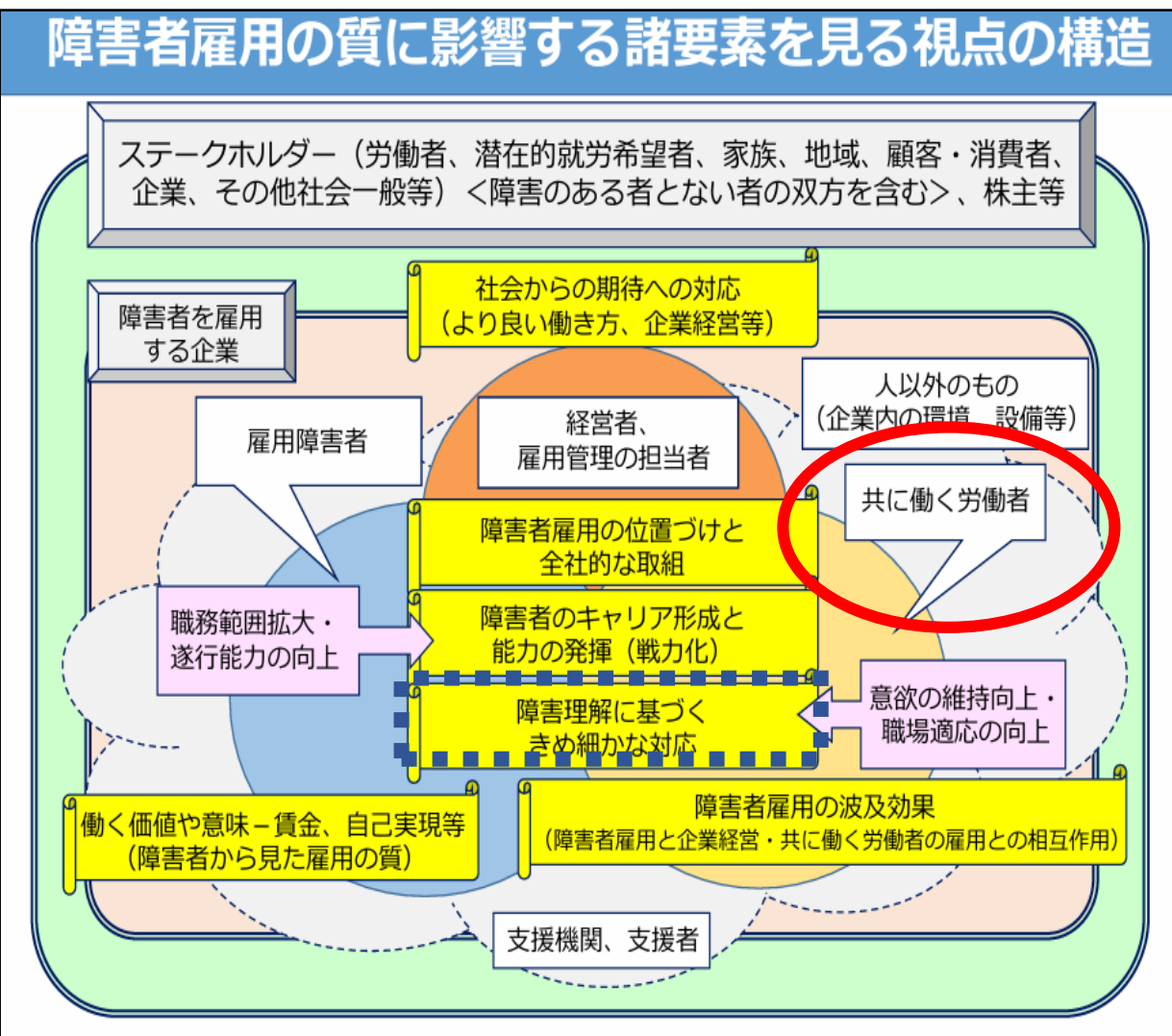
【相談概要と対応】

- ・ 中小応援連携訪問企業から在職者についての相談
- ・ 企業規模 100名程度
- ・ 主訴：障害のある在職者対応で職場が疲弊している
- ・ ジョブコーチ担当とキャリアコンサルタント2級技能士対応
- ・ 障害のある在職者への支援「*精神障害者就労定着連携促進事業連携ツールの活用」
- ・ 障害の有無を問わず、主治医意見伺い、両立支援のツール活用
- ・ 面談技法や状況把握（アセスメント）の視点整理など
- ・ 障害の有無を問わず、従業員のキャリア形成支援（セルフキャリアドッグ制度の提案）

1. 業務支援と職場環境（従業員エンゲージメント向上支援）への働きかけ
2. 医療機関との連携ツール活用の案内
3. 障害者雇用の支援技法等メンタルヘルス対策への転用

【仮説】 共に働く労働者の欲求水準の向上による受け入れマインドの醸成

障害者雇用の質に影響する諸要素を見る視点の構造



令和4年度「能力開発基本調査」より抜粋

【企業調査】

- 1 教育訓練費用(OFF-JT費用や自己啓発支援費用)を支出した企業は50.3%【前回50.5%】
- 2 OFF-JTに支出した費用の労働者一人当たり平均額（令和3年度実績）は1.3万円【同1.2万円】
自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額（令和3年度実績）は0.3万円【同0.3万円】
- 3 教育訓練休暇制度を導入している企業は7.4%【同9.7%】
教育訓練短時間勤務制度を導入している企業は6.3%【同7.5%】

【事業所調査】

- 1 計画的なOJTについて、正社員に対して実施した事業所は60.2%【同59.1%】正社員以外に対して実施した事業所は23.9%【同25.2%】
- 2 能力開発や人材育成に関して、何らかの問題があるとする事業所は80.2%【同76.4%】
- 3 キャリアコンサルティングを行うしくみを、正社員に対して導入している事業所は45.2%【同41.8%】、
正社員以外に対して導入している事業所は29.6%【同29.7%】

○障害者雇用の半数が契約社員、中小企業での能力開発体制整備が進んでいない中、「障害者雇用の奨励」のみの働きかけには限界がある

多職種連携・多職種協働の基盤作り

- ・ 東京都福祉局委託マッチング等スキル向上研修実施でつながった支援者のネットワーク
→ 演習トレーナー、受講者が地域と支援でつながっていった
 - ・ 地域ピアグループスーパービジョンでつながる支援者のネットワーク
→ なかぼつセンター：主任定着支援担当事業
倉知スーパーバイザーによる地域ピアグループスーパービジョン
(2018年度から開始本年度8年目：城東地域・研修協力者中心に2か月1回開催)
 - ・ 今年度からグループピアスーパービジョンの拡大を推進する
- ☆ピアグループスーパービジョンファシリテーター養成開始：23区内 13名 多摩 2名
- ・ 月1回実施 各受講者の地域での研修希望に応じて開催予定・企業内支援担当者向け開始

【スーパービジョンとは？】 倉知スーパーバイザー講義資料から引用

- ・ 対人援助専門職が仕事をしながら成長していくための教育的仕組み
- ・ 対人援助専門職が燃えつきなどで挫折してしまうことを防ぐための支える仕組み
- ・ 職場で経験を積みながら成長していくために専門職としては必須のもの

【ピアグループスーパービジョンとは？】

- ・ スーパーバイザーが確保できないときに、就労支援専門職同士が対等な関係で行うグループスーパービジョン
- ・ 支え合い、学び合い、教え合いながら相互に成長するための方法
- ・ 同じ職種のみで行うもの

まとめ①支援の質を担保する

□障害者雇用に関わる就労支援者の役割理解

→実践を通じた専門性の向上

□多職種連携・多職種協働の基盤作り

関わる多職種の共通の行動規範が必要

多様な支援メニューの質の担保。就労支援専門職としての成長を支える仕組み（スーパービジョン）

例）障害者雇用の賃金は最低賃金でよい等

誤った認識を伝えているケース

例）職場のロッカーの整理整頓の指導を支援者に求めるケース

「障害のある従業員と職場の自立」を目指す援助とは？

まとめ②職場環境に働きかける

□障害者雇用に関する周知活動の強化

→統制された情報・量・対象の検討

人事担当の不安を解消する、正しい情報を経営層に示せるサポート

□支援プロセスを身近な地域で協働する体制整備をする

→企業・支援者の相談先や取り組み方をわかりやすくする拠点

□従業員の受け入れマインドの醸成の必要性

→障害者雇用で得られる職場の心理的安全性、メンタルヘルス対策の転用。従業員のエンゲージメントを高めるキャリア支援

東京都中小企業振興施策の一部として位置付け

相談窓口の一元化にメンタルヘルス、障害者雇用を加える

**東京都
中小企業振興施策
早見表**

- 1 経営の強化・改善を図りたい
- 2 危機管理対策を図りたい
- 3 人材の確保・育成を図りたい
- 4 働き方改革やテレワークを推進したい
- 5 資金を調達したい
- 6 設備導入・デジタル化を図りたい
- 7 製品開発やサービス創出を図りたい
- 8 知的財産・デザインの活用を図りたい
- 9 取引拡大を図りたい
- 10 海外展開を図りたい
- 11 事業を承継したい
- 12 創業初期の支援を受けたい
- 13 脱炭素化を図りたい

助成金・奨励金一覧

融資制度一覧

東京都産業労働局

働き方改革促進事業
働き方改革の推進に関する相談窓口を設置し、関係法令等を学べる集中講座や講座をサポートする専門家の派遣を実施
労働相談センター企業支援担当 ☎ 03-5211-2248

テレワーク導入・運用課題解決サポート事業
テレワークにおける様々な疑問や課題に対して社会保険労務士やIT等の専門家が、相談やコンサルティングで支援を実施
雇用就業部 労働環境課 ☎ 03-3666-3401

テレワーク促進事業
裏面の「助成金・奨励金一覧」をご確認ください

サテライトオフィス設置等補助事業
裏面の「助成金・奨励金一覧」をご確認ください

小規模テレワークコーナー設置促進事業
裏面の「助成金・奨励金一覧」をご確認ください

テレワーク導入ハンズオン支援事業
テレワークの導入が難しい、業種の中小企業等に対し、コンサルティング・成金を通じて、導入から定着まで伴走型による支援を実施
(コンサルティングについて)
雇用就業部 労働環境課 ☎ 03-5320-4
(助成金について)
(公財)東京こと財団 雇用環境整備課 ☎ 03-5211-

テレワーク定着促進フォローアップ事業
テレワーク活用等に課題を抱える企業に対し、課題診断や助成金、専による助言を組み合わせた支援を実施
雇用就業部 労働環境課 ☎ 03-5320-

エンゲージメント向上に向けた職場環境づくり推進事業
専門家の派遣を受けて従業員のエンゲージメント向上や組織からでのライフステージの支援、賃上げに取り組む企業に奨励金を支給
(事業全体について)
雇用就業部 労働環境課 ☎ 03-38
(奨励金の申請等について)
(公財)東京こと財団 雇用環境整備課 ☎ 03-52

5 資金を調達したい
裏面の「融資制度一覧」をご確認ください

6 設備導入・デジタル化を図りたい

生産性向上のためのデジタル技術活用推進事業
デジタル技術の導入から活用に向けて、専門家による一貫した人材育成支援のほか、必要な経費の一部を助成
(公財)東京都中小企業振興公社 総合支援課 ☎ 0

躍進的な事業推進のための設備投資支援事業
更なる発展に向けた競争力の強化やイノベーションの創出、継業者による新たな取組等に必要となる機械設備の購入経費の
(公財)東京都中小企業振興公社 設備支援課 ☎

中小企業デジタルツール導入促進支援事業
中小企業の事業活動におけるデジタル化を推進するため、導入に係る経費の一部を助成
(公財)東京都中小企業振興公社 総合支援課 ☎

企業変革に向けた DX 推進支援事業
専門家による DX 戦略の策定、デジタル技術の導入から活用に加え、デジタル技術の活用に必要な経費の一部を助成
(公財)東京都中小企業振興公社 総合支援課 ☎

都内中小企業向けデジタル技術導入促進ナビゲーター
デジタル化の必要性を周知するとともに、デジタル診断等取組状況に応じた支援メニューへの接続支援を実施
商工部 経営支援課

- ・ 障害者雇用に取り組む効果を中小企業振興施策に組み込む
- ・ 障害者雇用を特別な存在にしない
- ・ 障害者雇用支援の質を評価する基準や部門を作る

参考資料

- 東京都福祉局委託マッチング等スキル向上研修教材より
「職業リハビリテーション専門職に必要なスーパービジョン技術」
講師：九州産業大学 名誉教授
就労支援センターウィズダム 倉知延章先生

