

施策目標Ⅳ いきいきと働ける社会の実現

1 一般就労に向けた支援の充実・強化

現状と課題

(これまでの取組と障害者雇用の現状)

- 第6期東京都障害福祉計画では、令和5年度に、①区市町村障害者就労支援事業の利用による一般就労者数2,500人、②福祉施設から一般就労への移行者数3,200人、③就労移行支援事業から一般就労への移行者数2,700人、④就労継続支援A型事業から一般就労への移行者数100人、⑤就労継続支援B型事業から一般就労への移行者数350人、⑥就労移行支援事業等を通じて一般就労に移行する者のうち、就労定着支援事業を利用している者の割合を7割、⑦就労定着支援事業所のうち、就労定着率が8割以上の事業所の割合を7割以上とすることを目標としており、令和4年度実績はそれぞれ①1,946人、②3,052人、③2,410人、④97人、⑤293人、⑥65.7%となっています。

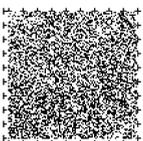
※ 福祉施設：ここでは、生活介護、自立訓練、就労移行支援又は就労継続支援を行う事業所のことをいいます。

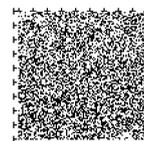
区市町村障害者就労支援事業利用による一般就労者数・事業実施区市町村数、福祉施設から一般就労への移行者数



(区市町村報告、「就労移行等実態調査」東京都分集計より作成)

- また、令和4年6月の都内民間企業の障害者実雇用率は2.14%と過去最高となりましたが、法定雇用率(令和4年6月時点2.3%)及び全国平均(2.25%)を依然として下回っています。このため、福祉施設から一般就労への移行を含め、一般就労を希望する障害者が企業等に就労できるよう、就労支援の充実・強化に引き続き取り組む必要があります。





東京都内の民間企業における企業規模別の状況

(単位:社)

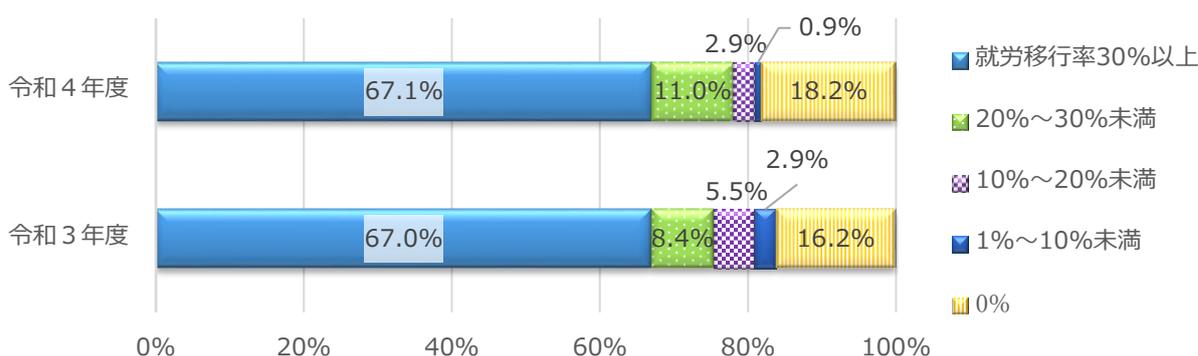
	企業数	実雇用率	法定雇用率 達成企業数	構成比	法定雇用率 未達成企業数	構成比
43.5～100人未満	10,249	0.87%	2,711	26.5%	7,538	73.5%
100～300人未満	7,912	1.41%	2,676	33.8%	5,236	66.2%
300～500人未満	1,837	1.81%	580	31.6%	1,257	68.4%
500～1,000人未満	1,535	2.08%	616	40.1%	919	59.9%
1,000人以上	1,575	2.44%	937	59.5%	638	40.5%
合計	23,108	2.14%	7,520	32.5%	15,588	67.5%

(令和4年6月1日現在)

(東京労働局)

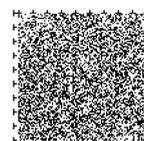
- 実雇用率を企業規模別にみると、1,000人以上規模の企業においては2.44%、500～999人規模の企業は2.08%、300～499人規模の企業は1.81%、100～299人規模の企業は1.41%、43.5～99人規模の企業は0.87%となっており、特に中小企業での障害者雇用が進んでいません。障害者の雇用経験やノウハウが乏しい企業においては、障害者の雇い入れや継続雇用に不安を感じている場合が多くあります。
- 就労移行支援事業所は、一般就労を希望する障害者に必要な訓練等の支援を行う福祉施設として、福祉施設から一般就労への移行について中心的な役割を担うことが求められていますが、事業所ごとの支援実績にはばらつきがあり、支援力の向上が課題となっています。

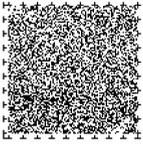
就労移行支援事業所の就労移行率ごとの事業所数の割合



※ 令和5年度及び令和4年度の4月1日現在で指定を受けている事業所に対し、それぞれ前年度実績について調査したもの
(「障害者雇用状況の集計結果」(東京労働局)より作成)

(令和5年度、令和4年度「第6期障害福祉計画及び第2期障害児福祉計画に係る実施状況報告」)





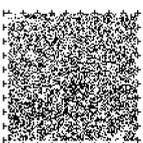
- また、一般就労への移行支援だけでなく、障害者が安定して働き続けられるためには、職場定着への支援の拡充・強化も必要です。障害者総合支援法の改正により、平成 30 年 4 月から就労に伴う生活面の課題に対応するため就労定着支援事業が創設され、企業・自宅等への訪問や来所による連絡調整、指導・助言等を行い、一般企業等に就職した障害者の就労の継続を支援しています。
- さらに、平成 30 年 4 月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されるとともに、令和 3 年 3 月から法定雇用率が 2.2% から 2.3% に引き上げられました。都内民間企業における精神障害者雇用の増加傾向は続いています。引き続き、精神障害者の就業を促進するため、企業に対する支援や精神障害者を対象とする就業支援等の一層の充実が必要となります。
- 「『未来の東京』戦略」では、令和 3 年度から令和 12 年度までに障害者雇用を 4 万人増加させることを目標に掲げており、その達成に向けて、これらの課題を踏まえて取り組んでいく必要があります。
- また、令和 4 年の障害者総合支援法等の改正により、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就労選択支援事業が創設され、令和 7 年 10 月から施行される予定です。公共職業安定所はこの支援を受けた障害者に対して、そのアセスメント結果を参考に職業指導等を実施することになります。
- 福祉施設から一般就労への移行等のみならず、障害者の希望や能力に沿った就労の実現を図るためには、就労選択支援事業について、就労移行支援又は就労継続支援を利用する意向がある障害者が利用できるよう、都道府県等においては、関係機関等と連携し、地域における実施体制の整備等について検討を行った上で取組を進めることが必要です。併せて、一般就労中における就労系障害福祉サービスの一時的な利用についても、支援の必要性に応じて適切に利用されるよう取り組むことが必要です。
- 重度障害者については、雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業（以下「特別事業」という。）を令和 2 年 10 月から開始したことも踏まえつつ、就労やそ

就労定着支援事業所数及び利用者数

(事業所数：4 月時点、利用者数：年度末時点)

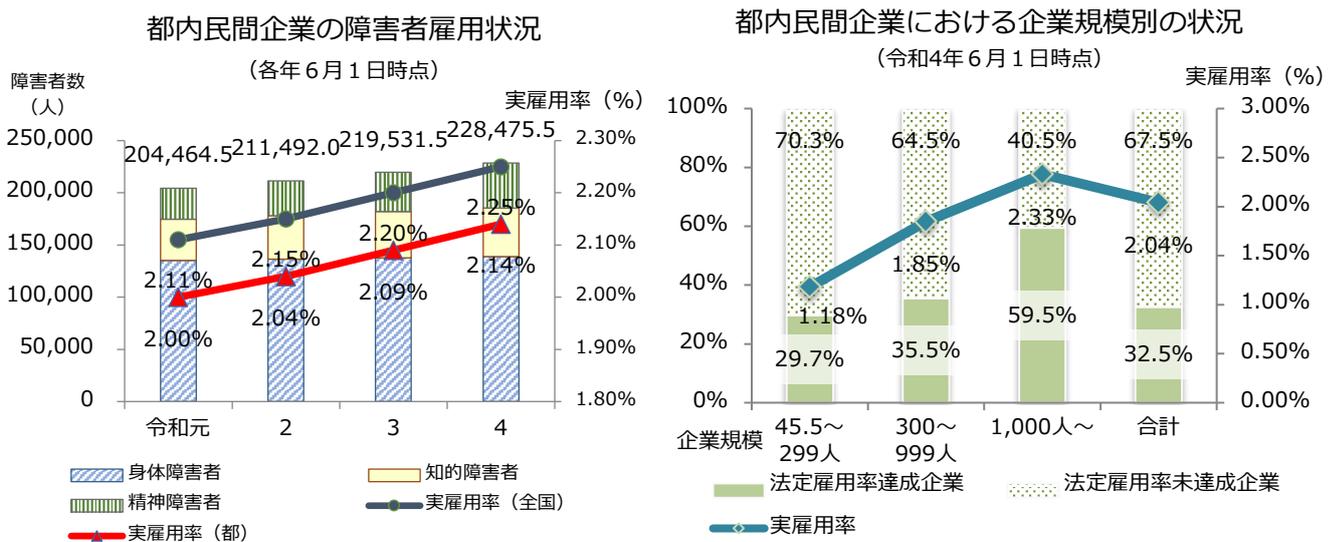


(事業所数：福祉保健局調べ、利用者数：東京都国民健康保険団体連合会統計調査データより作成)

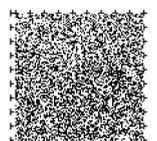


の希望に関する状況、職場や通勤における支援ニーズを把握した上で、特別事業の的確な実施について検討を行い、必要な支援体制を整えることが必要です。

- 一般就労を促進するためには関係機関・団体等が連携し、社会全体で障害者雇用の拡大に取り組む気運を醸成し、具体的な取組を実施していくことが重要です。
- また、障害者一人ひとりの就労を支援するためには、各地域での就労支援のネットワークの形成が重要です。



(「障害者雇用状況の集計結果」(厚生労働省)、
「障害者雇用状況の集計結果」(東京労働局)より作成)



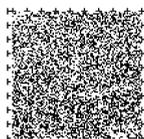
- また、就労に困難を抱える方が必要なサポートを受け、他の従業員と共に働く場であるソーシャルファームも、障害者の就労の場の一つです。東京都では、令和元年12月に創設した「都民の就労の支援に係る施策の推進とソーシャルファームの創設の促進に関する条例」に基づき、ソーシャルファームの創設及び活動の促進に向けて取り組んでいます。



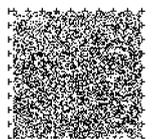
取組の方向性

(一般就労に関する成果目標)

- 国の基本指針では、福祉施設から一般就労への移行に係る令和8年度における目標値として次のとおり示しています。
- 福祉施設の利用者のうち、就労移行支援事業等（生活介護、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援）を通じて一般就労に移行する者を、令和3年度実績の1.28倍以上。この際、就労移行支援事業、就労継続支援A型事業及び就労継続支援B型事業のそれぞれについて目標値を定めることとし、その目標値は、就労移行支援事業1.31倍以上、就労継続支援A型事業概ね1.29倍以上、就労継続支援B型事業概ね1.28倍以上
 - 就労移行支援事業所のうち、就労移行支援事業利用終了者に占める一般就労へ移行した者の割合が5割以上の事業所を全体の5割以上
 - 就労定着支援事業の利用者数を令和3年度実績の1.41倍以上
 - 就労定着支援事業所のうち、就労定着率が7割以上の事業所の割合を全体の2割5分以上



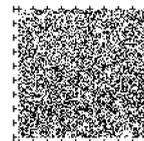
- 都道府県等が地域の就労支援のネットワークを強化し、雇用や福祉等の関係機関が連携した支援体制の構築を推進するため、協議会（就労支援部会）等を設けて取組を進める
- また、東京都では、福祉施設から一般就労への移行を促進するとともに、特別支援学校の卒業生や離職者などで一般就労を希望する障害者が企業等で働く機会を拡大するため、「区市町村障害者就労支援事業」を推進しています。
- このため、国の基本方針に即しつつ、東京都の実情も踏まえて、成果目標を設定するとともに、一般就労に向けた支援に関する量的な目標については、引き続き、都独自の目標として、「区市町村障害者就労支援事業利用による一般就労者数」を設定します。



福祉施設から一般就労への移行等に関する成果目標

事 項	令和 8 年度 目 標	令和 3 年度 実 績
区市町村障害者就労支援事業利用による一般就労者数	2,500 人	1,955 人
福祉施設から一般就労への移行者数	3,600 人	2,802 人
就労移行支援事業から一般就労への移行者数	3,000 人	2,259 人
就労移行支援事業所のうち、就労移行支援事業利用終了者に占める一般就労へ移行した者の割合が 5 割以上の事業所	5 割以上	—
就労継続支援 A 型事業から一般就労への移行者数	120 人	88 人
就労継続支援 B 型事業から一般就労への移行者数	340 人	260 人
就労定着支援事業の利用者数	2,900 人	2,023 人
就労定着支援事業所のうち、就労定着率が 7 割以上の事業所の割合	2 割 5 分以上	—
都道府県等が地域の就労支援のネットワークを強化し、雇用や福祉等の関係機関が連携した支援体制の構築を推進するため、協議会（就労支援部会）等を設けて取組を進めることを基本とする。	都において設置	—





- また、福祉施設から一般就労への移行等について、障害福祉施策と労働施策の双方から重層的に取り組むため、以下のとおり活動指標を設定し、取組を進めます。

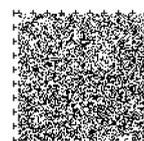
労働施策との連携による福祉施設から一般就労の移行に係る活動指標

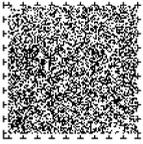
項目	令和4年度実績	令和8年度見込み	備考
障害者に対する職業訓練の受講者数	317人	375人	障害者委託訓練及び東京障害者職業能力開発校による職業訓練実施によるもの
福祉施設から公共職業安定所への誘導者数	3,560人	4,100人	—
福祉施設から障害者就業・生活支援センターへの誘導者数	368人	357人	—
福祉施設利用者のうち公共職業安定所の支援を受け就職する者の数	2,629人	3,600人	福祉施設から一般就労への移行を希望する全ての者を支援

※ 実績は各事業実施機関の調べによります。ただし、「福祉施設から公共職業安定所への誘導者数」及び「福祉施設から障害者就業・生活支援センターへの誘導者数」は、「実施状況報告」によります。

(就労支援機関による支援の充実)

- 障害者本人の希望や状況に応じて、障害の特性に応じた支援を受けながら安心して一般就労にチャレンジできることや、企業も障害者雇用に対する不安を解消し、円滑に雇用を開始・継続できる環境を整えることは重要であり、そのためには、就労支援機関によるきめ細かなサポートが不可欠です。
- 東京都は、区市町村が障害者就労支援センターを設置し、職業相談や就職準備、職場定着などの就労面の支援と、健康管理や就職後の悩みを解消するための相談などの就労に伴う生活面の支援を一体的に提供する「区市町村障害者就労支援事業」を引き続き推進していきます。また、福祉施設への働きかけ等を通じた就労希望者の掘り起こしと、企業に対し障害者雇用への意識付けを行う地域開拓促進コーディネーターについても、区市町村障害者就労支援センターへの配置を推進し、福祉施設の利用者が一般就労へ移行しやすい環境の整備を進めていきます。
- 就労移行支援事業所や区市町村障害者就労支援センター等の職員の支援力の向上を図るため、障害者を雇用しようとする企業と就労する障害者のマッチングに関する実践的な技術を習得するための研修のほか、職場定着支援に携わる職員の支援力を向上するための研修を実施します。また、就労支援機関と医療機関との連携を促進するため、医療機関との情報交換技術向上のための研修を実施していきます。





- さらに、医療機関、企業、就労支援機関の関係機関連携を促進するため、精神障害者就労定着支援連絡会を設置し、医療機関、企業、就労移行支援事業所等が連携して就労支援を行う事業を実施するとともに、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することにより、精神障害者の就労促進や就労定着支援の充実を図ります。

（関係機関の連携による支援の充実）

- 東京都は、引き続き、東京都障害者就労支援協議会を通じて、経済団体、企業、労働・福祉・教育関係機関、医療機関、就労支援機関等と連携して、障害者雇用を推進していきます。
- 都内の障害者就業・生活支援センターがコーディネート機関となり、関係機関の連携体制を踏まえた地域単位を活用して、公共職業安定所、区市町村障害者就労支援センター等の就労支援機関、特別支援学校、地元の商工団体、医療機関等が連携して、就労や職場定着等の支援の充実を図ります。
- 区市町村が重度障害者の就労やその希望に関する状況、職場や通勤における支援ニーズを把握し、特別事業を的確に実施できるよう、定期的に取り組状況の把握や好事例の情報提供等を行い、着実な実施を促していきます。

（雇用の場と機会の提供）

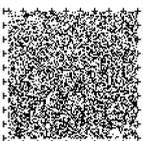
- 知的障害者や精神障害者が就労経験を積む機会を提供するため、都庁における「東京チャレンジオフィス」や都立学校における「チャレンジ雇用」を推進し、一般企業への就職の実現に取り組んでいきます。また、区市町村による、障害者の就労機会の拡大の取組を支援していきます。



（東京チャレンジオフィス・ロゴ）

（障害特性に応じた職業訓練）

- 障害者がそれぞれの特性に応じた知識や技能を習得することで、職業的社会的自立を図れるよう、東京障害者職業能力開発校を中心に障害者職業訓練を展開していきます。
- 東京障害者職業能力開発校において、精神障害者・発達障害者に特化した職業訓練科目として「職域開発科」を、主に精神障害者・発達障害者を対象とした職業訓練科目として「就業支援科」を実施します。「就業支援科」の修了後は、一定の要件を満たせば



「調理・清掃サービス科」「オフィスワーク科」に連続入校が可能です。また、身体障害者、精神障害者・発達障害者を対象に、専門知識や技能の習得を目指す様々な職業訓練科目を実施していきます。

- 東京障害者職業能力開発校及び他の3校（中央・城北職業能力開発センター板橋校、城南職業能力開発センター、城東職業能力開発センター）において、知的障害者を対象とした職業訓練科目として「実務作業科」を実施していきます。
- 障害者が就業する上で役に立つ知識や技能を短期で習得することを目的に、企業や民間教育機関等を活用して、多様な障害者委託訓練を実施していきます。

（障害者の雇用促進に向けた企業への支援等）

- 中小企業での障害者雇用を促進するため、企業内で障害者雇用の中核となる人材を育成していくほか、企業における障害者雇用の理解促進に向けた普及啓発や情報発信を行うとともに、障害者雇用に先行して取り組む企業の事例の提供や、障害者雇用の拡大に取り組む企業への支援などを行います。
- 障害者の職場定着が図られるよう、中小企業の個々の事業に応じて東京ジョブコーチが支援を行うほか、障害者の雇用継続を進める中小企業や正規・無期雇用での雇入れや転換とともに処遇改善に取り組む企業への助成等により障害者の職場定着を促進していきます。
- ソーシャルファームを認証・支援するとともに、普及啓発を進め、より一層の裾野拡大に取り組んでいきます。

主な施策

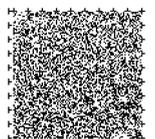
<就労支援機関による支援の充実>

■ 区市町村障害者就労支援事業〔福祉局〕

障害者の一般就労の機会を広げるとともに、障害者が安心して働き続けられるよう、身近な地域において就労面と生活面の支援を一体的に提供する就労支援機関を設置します。

■ 障害者就業・生活支援センター事業（東京都地域生活支援事業）〔産業労働局 福祉局〕

障害者雇用促進法に基づき、障害者の職業生活における自立を図るため、福祉部門と雇用部門の連携により、生活面の支援と就業面の支援を一体的・継続的に行う「障害者就業・生活支援センター」を設置し、運営を支援しています。



■ 障害者就労支援体制レベルアップ事業（従事者研修）〔福祉局〕

区市町村障害者就労支援センターのコーディネーターや就労移行支援事業所の支援員等を対象に、障害者の就労支援を行う上で必要な知識・情報、技術、コミュニケーション能力の習得に資する体系的な研修を行い、就労支援に従事する人材の資質・能力の向上を図ります。

■ 就労支援機関連携スキル向上事業〔福祉局〕

就労支援機関等を対象に、障害者を雇用しようとする企業へのアプローチ・マッチング等のスキルを付与するための実践的な研修、就労定着支援事業所の定着支援スキルを向上する研修及び精神障害者の就労定着支援に必要な医療機関との連携スキルを向上する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ります。

■ 精神障害者就労定着連携促進事業〔福祉局〕

精神障害者就労定着支援連絡会の設置や、障害者就業・生活支援センターに配置された連携医療機関の開拓、医療機関スタッフ・患者向けの講座・見学会等の実施により、精神障害者の就労定着支援の充実を図ります。

<関係機関の連携による支援の充実>

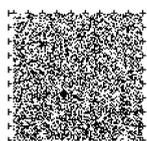
■ 東京都障害者就労支援協議会〔産業労働局 福祉局〕

障害者雇用の拡大を目指し、関係各局による従来の取組に加え、庁内各局、関係機関、企業及び経済団体を含めた協議の場を設け、各関係機関が連携を図りながら障害者の企業就労を促進します。

<雇用の場と機会の提供>

■ 障害者雇用の促進〔総務局〕

障害者とその適性と能力に応じて公務に就く機会を保障するとともに、企業等に対する指導的役割を果たすため、障害者を対象とする採用選考の実施や知的障害者を対象に、非常勤職員から常勤職員へステップアップする雇用の枠組みを設けるなど、計画的な雇用の促進に努めます。



■ 「東京チャレンジオフィス」等の運営〔福祉局 産業労働局 総務局 教育庁〕

- (1) 知的障害者・精神障害者の雇用機会の拡大を目指し、都庁におけるチャレンジ雇用を推進します。(会計年度任用職員雇用)
- (2) 総務局において、知的障害者の活躍の場の拡大を目指し、非常勤職員であるオフィスサポーターを雇用するとともに、非常勤職員から常勤職員へステップアップできる雇用の枠組みを設けるなど、知的障害者の雇用を促進します。
- (3) 教育庁において、知的障害者・精神障害者・身体障害者を対象に、チャレンジ雇用を実施するとともに、非常勤職員である教育事務サポーター等として教育庁や都立学校等で雇用する取組を行い、また、非常勤職員から常勤職員へステップアップできる雇用の枠組みを設けるなど、障害者雇用を推進します。

■ 障害者による地域緑化推進事業〔福祉局〕

区市町村が、障害者就労支援の一環として、公園等の公共空間における植栽や屋上緑化など、都内の緑を創出する事業に取り組むことを支援します。

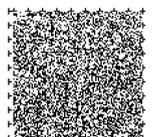
<障害特性に応じた職業訓練>

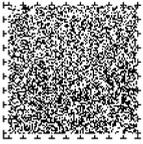
■ 東京障害者職業能力開発校における障害者職業訓練の実施〔産業労働局〕

職業能力開発センターで訓練を受けることが困難な身体障害者、精神障害者、発達障害者及び知的障害者の職業訓練を実施します。

■ 障害者職業訓練の地域展開〔産業労働局〕

身近な地域での受講機会の拡大を図るため、一般の職業能力開発センターにおいて障害者を対象とした訓練科目を実施します。





■ 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練の実施〔産業労働局〕

雇用・就業を希望する障害者の増大に対応し、多様な委託先を活用した委託訓練を実施し、身近な地域での障害者の職業訓練機会の拡充を図り、障害者の雇用促進に資します。

（１）知識・技能習得コース

民間教育機関を活用し、知識・技能習得を目的として職業能力の開発・向上を図る
3か月以内の訓練

（２）実践能力習得訓練コース

企業等の現場を活用し、職業実習による実践的な職業能力の開発・向上を図る3か
月以内の訓練

（３）eラーニングコース

IT技術を活用した遠隔地教育により、IT技術の習得を図る3～6か月の訓練

■ 重度身体障害者在宅パソコン講習事業〔福祉局〕

在宅の重度身体障害者を対象にインターネット等を利用して在宅のままでプログラミングの技術を習得させることにより、パソコンを利用したコミュニケーションや在宅就
労の機会を提供するなど、在宅の重度身体障害者の社会参加の促進を図ります。

＜障害者の雇用促進に向けた企業への支援等＞

■ 障害者雇用就業総合推進事業〔産業労働局〕

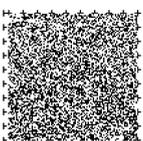
障害者を就業に結び付けるコーディネート機能の充実・強化を図り、普及啓発のため
のセミナーから、中小企業等の人事担当者に対する障害者雇用に必要な知識やノウハウ
等の提供、精神障害者を初めて雇用する中小企業等に対して、雇用前の環境整備から雇
用後の管理に関する一貫した支援など各種支援事業を実施します。

■ 障害者の就業促進に関する意識啓発等〔産業労働局〕

障害者の雇用や就業の促進を図るため、商工団体、企業、国、区市町村等と意見交換
や企業見学会を行うとともに、福祉部門、教育部門と連携して障害者雇用の普及啓発を
目的としたセミナーを開催します。

また、障害者雇用に関する支援制度や地域の関係機関を横断的に紹介する啓発用ハン
ドブックを分かりやすく作成し、ハローワーク、区市町村などを通じて事業主等に配布
します。

さらに、障害者を多数雇用している中小企業を登録して、東京都のホームページ等で
紹介し、その取組を東京都が広く周知することにより、障害者の積極的な雇用について
普及啓発します。



■ 第三セクター方式による重度障害者雇用モデル企業の育成〔産業労働局〕

都が出資する第三セクター企業を育成指導するとともに、一般企業に特例子会社制度や障害者多数雇用の取組が広く普及するよう、周知・啓発を図ります。

■ 東京ジョブコーチ支援事業〔産業労働局〕

国に準じたジョブコーチを独自に養成し、初めて障害者を雇用する中小企業などにジョブコーチが出向いて職場定着支援を行うことにより、障害者雇用の促進を図ります。

職場定着支援は公益財団法人東京しごと財団が民間団体に委託して実施します。

■ 東京都中小企業障害者雇用支援助成事業〔産業労働局〕

大企業と比べて障害者雇用が進んでいない都内中小企業に対し、障害者雇用の拡大と職場定着の一層の促進を図るため、助成金を支給します。

また、障害者雇用巡回相談員が、助成対象企業への巡回訪問・相談を行います。

■ 中小企業のための障害者雇用支援フェア〔産業労働局〕

障害者雇用の進んでいない中小企業に対して障害者雇用に係る支援制度・支援機関等を総合的に紹介し理解を深めるためのフェア（イベント）を開催し、中小企業事業主の障害者雇用を推進させます。

（内容）

- （1）雇用相談コーナー・支援機関紹介コーナー、資料展示・配布コーナー等の設置
- （2）障害者雇用の法制度、就労支援機関の支援事例、企業の雇用事例等を紹介するセミナーの開催等
- （3）障害者雇用の特色ある優れた取組を行う企業の表彰式の同時開催等

■ 企業見学支援事業〔産業労働局〕

中小企業等に対して、障害者が職場で働くイメージの構築に向けて、障害者雇用に先行して取り組む企業等の事例を提供することを目的として、年間を通じて随時企業見学先の提供を行います。

（企業見学先の提供対象）

- （1）障害者雇用未経験等の中小企業等の人事担当者
- （2）一般就労を目指す障害者及びその就労支援機関支援員



■ 障害者安定雇用奨励事業〔産業労働局〕

障害者の正規・無期雇用での雇入れ・転換などを実施する事業主に対し奨励金を支給することにより、障害者の安定雇用を促進します。

■ 障害者雇用の特色ある優れた取組を行う企業の顕彰制度〔産業労働局〕

障害者雇用の特色ある優れた取組を行っている企業を顕彰すると共に、好事例を発信し、障害者が職場でいきいきと活躍する環境を整備します。

■ 職場内障害者サポーター事業〔産業労働局〕

障害者の職場定着を推進するため、都内企業の人事担当者や受け入れ予定職場の社員に対し、障害者支援のノウハウが学べる養成講座を実施するとともに、一定の条件を満たした企業には奨励金を支給することで職場内障害者サポーターを養成します。

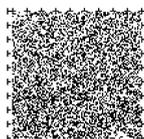
■ 中小企業障害者雇用応援連携事業〔産業労働局〕

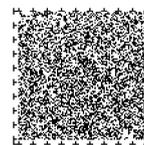
東京都、国（労働局、ハローワーク）、東京しごと財団、都内の障害者就労支援機関が連携し、都内の障害者就労支援機関に配置された障害者雇用支援員が、雇用率未達成の中小企業に対して計画的に個別訪問し、障害者雇用に関する情報提供、相談対応、求人開拓等を実施します。

■ ソーシャルファームの創設及び活動の支援〔産業労働局〕

就労に困難を抱える方を多数雇用する都内事業所をソーシャルファームとして認証し、運営を支援するとともに、その裾野を広げるための取組等を実施する。

- (1) ソーシャルファーム支援事業
- (2) ソーシャルファーム認証審査会等の運営
- (3) ソーシャルファーム等に関する普及啓発事業
- (4) 産業分野別ソーシャルファーム推進事業





2 福祉施設における就労支援の充実・強化

現状と課題

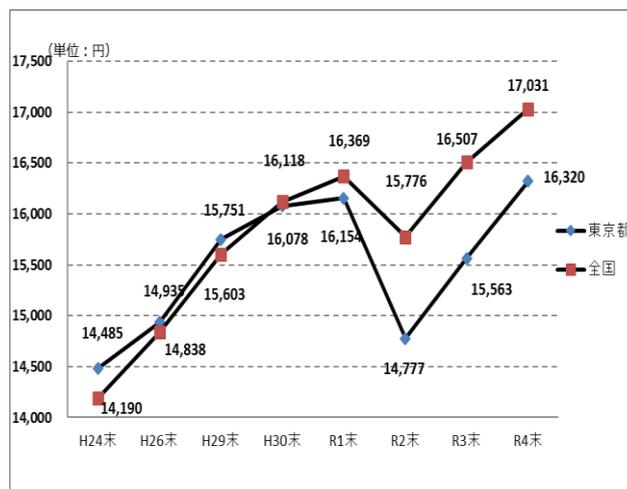
○ 障害者がいきいきと働ける社会を実現するためには、障害者本人の希望や状況に応じた働き方を選択できることが必要です。一般就労を希望する障害者には、できる限り企業等への就労を支援していくとともに、一般就労が困難な障害者の就労の場を確保することが必要です。

○ そのような企業等で働くことが困難な障害者の就労の場である就労継続支援B型事業所等の福祉施設において、生産活動等により得られる工賃収入は低い水準にとどまっており、福祉施設の利用者が地域での自立生活や将来の生活設計を展望することが難しい状況にあります。

○ 東京都では、東京都工賃向上計画（令和3年度～令和5年度）を策定し、福祉施設の工賃アップを支援してきました。令和4年度の平均工賃は 16,320 円となっており、工賃は上昇傾向にあるものの十分な水準とは言えません。

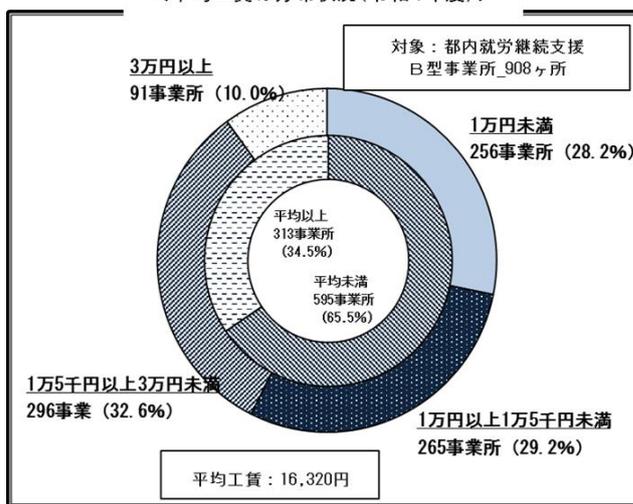
○ また、都内就労継続支援B型事業所において、平均工賃に満たない事業所は 561 事業所あり、全体の 64.6%を占めています。これらの事業所には工賃の底上げが求められます。さらに、利用者が地域で自立した生活を実現できるよう、都内就労継続支援B型事業所における様々な課題に対して、経営意識の向上や販路開拓、商品開発等の業務改善支援など、更なる工賃向上を図るための支援が求められています。

平均工賃実績の推移

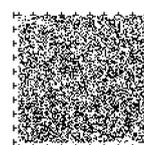


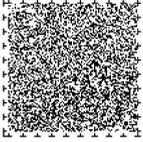
(厚生労働省、福祉局調べ)

<平均工賃の分布状況(令和4年度)>



(福祉局調べ)

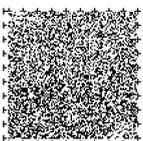


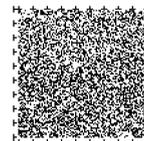


- 福祉施設で働く障害者が本人の希望や状況に応じて、働くことの喜びや達成感を得ながら、地域で自立した生活を実現できるよう、就労支援に取り組む福祉施設に経営努力を促していくことが重要です。
- また、福祉施設における受注機会の拡大と工賃水準の向上を図るため、関係機関や区市町村等と連携したネットワークの構築を引き続き、推進していく必要があります。
- 加えて、国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（以下「障害者優先調達推進法」という。）において、都道府県及び市町村は障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針を作成することとされています。
- なお、今後ますます進む高齢化を見据え、高齢障害者の社会参加や就労に関する多様なニーズに対応するため、就労継続支援B型事業等による適切な支援を実施するとともに、高齢障害者のニーズに応じて、他のサービスや事業に適切につなぐことができる体制の構築を進めることが求められています。

取組の方向性

- 福祉施設で働く障害者本人の希望や状況に応じて、働くことの喜びや達成感を得ながら、地域で自立した生活を実現できるよう、就労支援に取り組む福祉施設に経営努力を促すほか、関係機関や区市町村等と連携して、新たな工賃向上計画を策定するとともに好事例の紹介等を行い、都内の福祉施設の工賃水準向上をはじめ、障害者が意欲ややりがいを持って働くことができる環境の整備を目指します。
- 施設職員の意識改革と利用者のモチベーション維持・向上のための業務改善に関する研修を実施することにより、施設内の工賃向上に向けた気運を醸成するとともに、生産性の向上を図る設備の導入を支援し、工賃向上を図ります。
- 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、事業所への経営コンサルタントの派遣等を行う事業について、引き続き支援を行います。また、東京都に共同受注の窓口を設置するとともに、共同受注体制の構築や新たな民需及び官公需の開拓を行うための会議等の開催により、障害者就労施設における受注機会の拡大と工賃向上を推進します。
- また、就労継続支援B型事業所に対して、経営意識の向上、販路開拓、利益率の向上に向け、商品開発、営業手法、作業に係る工程管理等の業務改善支援を実施し、工賃向上の実現を図ります。
- 平成 28 年度に都内 3 か所で開設した福祉施設の商品を扱うトライアルショップ「KURUMIRU（くるみる）」を安定して運営し、就労継続支援B型事業所の自主製品





に対する理解促進と製品販売の機会の提供を図ります。また、ネット通販の展開など顧客の利便性の向上を図るとともに、各種イベント等への出店により店舗以外の販売も積極的に展開していきます。さらに、事業所の自立的な運営に向けて、自主製品の品質管理等に関する意識向上や商品価値の向上に向けた支援を強化するとともに、事業所の販路拡大、自立に向けて、事業所と新たな販路のマッチングを支援するなど販路開拓を支援する取組を進めていきます。

- さらに、障害者の就労の可能性や場を広げられるよう、デジタル技術の活用を含めた、一般就労が困難な重度障害者の就労支援の在り方の検証を行っていくほか、多様な生産活動に係る営業開拓を行っていきます。
- 就労継続支援 A 型事業所に対して、経営維持改善セミナーの実施やアドバイザーの派遣等により、企業的経営手法の導入を図ることで、収益性向上や業務の効率化等適正な事業所運営に向けた取組を支援します。
- 東京都も自ら、障害者優先調達推進法に基づき、障害者就労施設等からの物品等の調達を推進します。

主な施策

■ 工賃アップセミナー事業〔福祉局〕

福祉施設の工賃水準を向上するため、施設職員の経営意識と利用者のモチベーションを高め、工賃向上に向けた気運の醸成を図ります。

■ 受注促進・工賃向上設備整備費補助事業〔福祉局〕

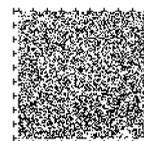
受注機会の増大及び工賃向上を目的とした生産設備の整備に対する補助を行い、福祉施設で就労する障害者の自立を促進します。

■ 区市町村ネットワークによる共同受注体制の構築〔福祉局〕

共同受注を推進する協議会を設置し、共同受注体制の構築や新たな民需及び官公需の開拓等を行うことで、障害者就労施設における受注機会の拡大と工賃向上を図ります。

■ 福祉・トライアルショップの展開〔福祉局〕

福祉施設の商品を扱うトライアルショップ「KURUMIRU（くるみる）」を安定して運営することにより、就労継続支援 B 型事業所における自主製品の販路拡大及び工賃向上を図ります。



■ 経営コンサルタント派遣等事業〔福祉局〕

都内における作業所等の利用者の工賃アップ、就労意欲の向上を目的として、区市町村が意欲ある事業所に対して経営コンサルタントを派遣する経費、及び事業所が工賃アップに取り組むために必要な経費を補助します。

■ 作業所等経営ネットワーク支援事業〔福祉局〕

作業所等の利用者の工賃アップや就労意欲の向上を図ることを目的として、区市町村が地域の複数の作業所等によるネットワークを構築して、受注先開拓、共同受注、共同商品開発、製品の販路拡大等の活動に取り組む場合に補助を行います。

■ (再掲) 日中活動の場(通所施設等)の整備・運営の支援〔福祉局〕

特別支援学校の卒業生等の利用希望にこたえるため、多様な日中活動の場(通所施設等)を確保し、必要な支援を提供します。

- (1) 生活介護
- (2) 自立訓練(機能訓練・生活訓練)
- (3) 就労移行支援
- (4) 就労継続支援(A型・B型)

＊「3か年プラン」に係る整備費補助

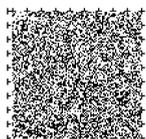
- (1) 施設整備費：設置者(社会福祉法人等)負担の1/2を特別助成します。ただし、利用者の高齢化、障害の重度化、医療的ケアに対応するもの及び地域生活支援の拠点となるものに限り、実施します。
- (2) 重度化等に対応した地域生活基盤の整備に対して、補助基準額に上乗せする加算を実施します。

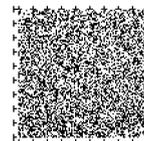
■ 就労継続支援A型事業所経営適正化事業〔福祉局〕

就労継続支援A型事業所に対し、都内事業所の経営に関する好事例の普及啓発、経営改善セミナーの実施やアドバイザーの派遣等により、企業的経営手法の導入を図ること、収益性向上や業務の効率化等適正な事業所運営に向けた取組を支援します。

■ デジタル技術を活用した重度障害者に対する就労支援事業〔福祉局〕

遠隔操作が可能な分身ロボットや意思伝達システム等を活用し、重度肢体不自由等の重度障害者の就労を支援するモデル事業を実施します。





■ 生産活動に係る営業開拓等支援事業〔福祉局〕

就労継続支援B型事業所に対し、事業所の状況に応じて、仕事が受注できるよう、企業と事業所の間で仕事のマッチングができる環境を構築し、営業活動を支援することで、工賃向上を図ります。

■【新規】就労継続支援B型事業所マネジメント事業〔福祉局〕

就労継続支援B型事業所が工賃向上を目指す上で抱える様々な課題について、事業所の状況に応じて自ら解決できるよう伴走型支援を実施します。

コラム 事業所の自立的な運営に向けて—工賃向上の取組—

就労継続支援B型事業所（以下「事業所」という）では、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、食品や雑貨等の自主製品の販売機会が減少し、また、企業からの請負作業の受注も減少するなど、生産活動に関する環境が大幅に変化しました。現在、工賃は上昇傾向にあるものの、物価高騰や従来からの課題でもある「利用者の高齢化・重度化対応」や「販路開拓・新商品開発」等の課題に、事業所全体で取り組んでいく必要があります。

そこで、都は、事業所に対し直接アドバイザーを派遣し、事業所と一体となって、工賃が向上しない要因を洗い出し、課題を解決するモデル事業を実施しました。成果として、事業所が健全に機能するためには、①組織管理（ガバナンス）、②モチベーション、③技術・知識の3つの要素が重要であること、事業所として目指す方向「あるべき姿」の認識が経営者層と現場職員とで異なり「組織管理」が弱い事業所では、現場職員の「モチベーション」が低く、「技術・知識」の支援だけでは改善が難しいことが明らかになりました。

そのため、都は新たに、事業所が抱える様々な課題を、事業所の状況に応じて自ら解決できるよう、伴走型支援を実施します。本事業では、好事例の報告会や販売会、商談会を開催し、出口戦略も含め事業展開していきます。

また、自主製品魅力発信プロジェクト「KURUMIRU（くるみる）」では、自主製品（雑貨）の価値向上と認知度向上を目指しています。魅力発信の拠点である店舗販売に加え、新規顧客等への販売機会の創出として、ネット通販を新たに開始するなどの事業展開を図っています。



販売イベントの様子

都は、今後も引き続き、工賃向上に取り組む事業所に対し、様々な工賃向上施策により支援していきます。

