

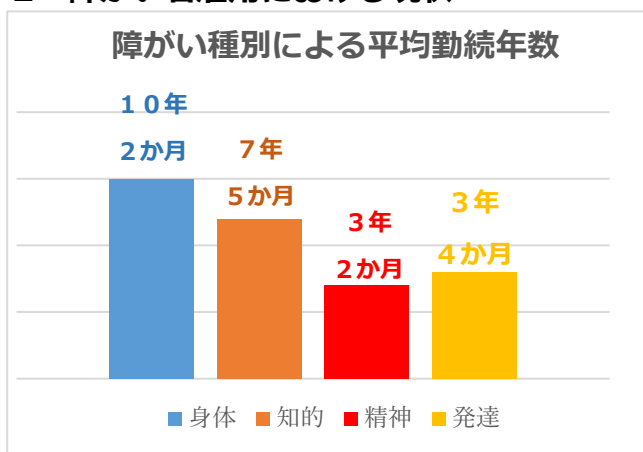
障がい者就労における一般就労の定着等に向けた支援策について

1 背景

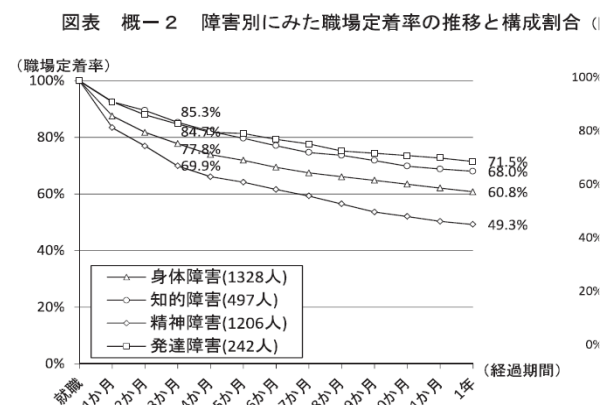
障害者雇用促進法の一部が改正されたことに伴い、障がい者雇用の重要性が日々高まっているため、就労支援部会では区内の企業に対して、法の概要や区内の就労支援機関を知るツールの一つとして、ハンドブックを作成し、各就労移行支援事業所のほか、東京商工会議所板橋支部協力のもと、区内およそ2,800の企業にダイレクトメールにて情報の周知を図った。

以上のような対応経過がある一方で、障がい者雇用における現状から、今後障がい者が区内企業で安定した職場定着が図れるよう当部会の活動方針に沿って、就労体験の場の提供や一般就労後の定着に向けた支援策についても検討していく。

2 障がい者雇用における現状



「障害者雇用実態調査結果(厚生労働省)」(2018年)



「障害者の就職状況等に関する調査研究」(2017年)

厚生労働省等の調査によると、障がい者の一般就労後の職場定着状況は以上のようになっている。

障がい種別による平均勤続年数は、身体が10年2か月、知的が7年5か月、発達3年4か月、精神が3年2か月の順番となっている。

また、障がい別に見た1年以内の職場定着率は、発達が71.5%、知的が68.0%、身体が60.8%、精神が49.3%の順番となっている。

国の調査ではこのような統計が出されている一方で、板橋区においては、区内民間企業の雇用主へwebアンケート調査及び障がい者計画の作成過程において、区内の障がい者・一般区民の協力を経て、障がい者実態調査を実施した。

その回答の一部を次頁以降に掲載する。

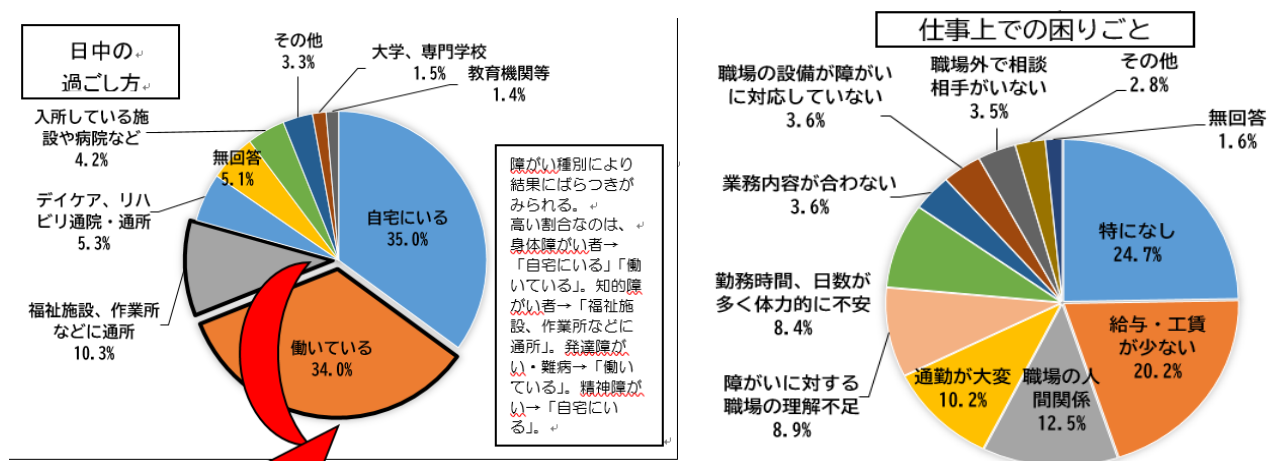
問9 雇用して困ったこと（デメリット）は何ですか（単位：社）

回答内容（複数回答可）	会社数
要求する業務に対応できない	4
情報伝達が困難	9
体調等により継続勤務が不安定（早退、無断欠席等を含む）	0
職場での人間関係（トラブル等）	1
障がい者をサポートするスタッフの負担が大きい	8
事故・危険性を伴うため、常時注意が必要	1
なし	5

板橋区民間企業における web アンケート調査(令和4年度)より一部抜粋

既に障がい者を雇用している区内民間企業の雇用主が、障がい者を雇用している中で困ったこととして、「情報伝達が困難なこと」や「要求する業務に対応できない」などの回答があった。

(調査対象)	障がい者・児	5,000人	⇒	有効回答数	2,148人	43.0%
	一般区民	1,000人	⇒	有効回答数	338人	33.8%



板橋区障がい者実態調査(令和4年度)より一部抜粋

区内障がい者の日中の過ごし方は、自宅で過ごす人が 35.0%、働いている人が 34.0% となっている。

働いている障がい者の仕事上の困りごととして、「職場の人の人間関係」や「障がいに対する職場の理解不足」といった回答があった。

以上2つの調査の部分的な回答ではあるが、一般就労中の障がい者や企業雇用主の間において、障がいの理解という点が、解消に至っておらず、お互いの不安や不満につながっている可能性があることが、本調査を通して推察される部分となる。

3 取組みの検討

ハンドブック以外の支援策として、他自治体の取組み等を参考にし、今後、区の障がい者が安定的に就労へ移行、定着が図れるよう、就労体験の場の提供や一般就労後の定着に向けた支援等を検討していく。

他自治体や区内での就労支援についての取組み事例は以下のとおりとなる。

(1) 障がい者雇用に関わる企業向け講演会等の実施（一例）

○当部会関係機関・企業を通じた好事例集等の講演会

概要	当部会関係機関がつながりを持つ障がい者雇用をしている企業が区内企業や関係機関に対して、企業支援者と障がい者が共に働く中での好事例や難しいこと等を紹介している。
----	---

(2) 就労定着に向けた支援(川崎市)

別添「資料 2 参考」参照

(3) 就労に向けた体験の場の提供（区実施事業の活用）

○区内福祉園での清掃訓練研修による就労機会の拡充等の推進

概要	三園福祉園において、区内就労継続支援 B 型事業所を対象とした清掃訓練研修を実施しており、各事業所における清掃委託事業の請負先の拡充や工賃アップまたは就労支援へとつなげている。
----	--