

平成27年度 第2回

行政監査結果報告書

「障がい者就労援助事業について」

板橋区監査委員

目 次

第1	監査実施概要	1
I	監査テーマ	1
II	監査テーマ選定の趣旨	1
III	監査の着眼点	1
IV	監査対象	1
V	監査実施期間	1
VI	監査委員による聞き取り調査	2
第2	監査結果	3
I	障がい者の就労に関する現況と問題点	3
1	障がい者就労援助施策の概況	3
2	区における障がい者就労援助施策の現況	16
II	検討・改善を求める事項	39
着眼点1	区の障がい者就労援助施策は計画的・効果的に行われているか、 また、障がい者の就労に関する区民の理解は進んでいるか。	39
着眼点2	障がい者就労援助にかかる関係課・関係機関との連携は図られて いるか。	39
III	総括意見	40

第1 監査実施概要

I 監査テーマ

「障がい者就労援助事業について」

II 監査テーマ選定の趣旨

区は、障がい者が社会のあらゆる活動に参加し、地域における共生社会の実現に向けて、「一人ひとりが、自分らしく社会参画できる地域づくり」をめざしている。障がい者の就労を促進し、地域社会で自立して、いきいきと暮らせるよう、就労支援の充実を図ることが重要である。

そこで、平成27年度第2回行政監査では、区の障がい者就労援助施策は計画的・効果的に行われているか、また、障がい者の就労に関する区民の理解は進んでいるか、障がい者就労援助にかかる関係課・関係機関との連携は図られているかなどの観点から検証を行った。

III 監査の着眼点

- 1 区の障がい者就労援助施策は計画的・効果的に行われているか、また、障がい者の就労に関する区民の理解は進んでいるか。
- 2 障がい者就労援助にかかる関係課・関係機関との連携は図られているか。

IV 監査対象

総務部 人事課、庁舎管理・契約課

福祉部 障がい者福祉課

V 監査実施期間

平成27年6月29日（月） ～ 平成28年4月22日（金）

VI 監査委員による聞き取り調査

監査委員による対象課からの聞き取り調査は、平成27年8月20日（木）及び21日（金）に行った。

※ この報告書では、区の方針に基づき、法令や計画などの固有名詞を除いて「障害」を「障がい」に改めて表記している。

第2 監査結果

I 障がい者の就労に関する現況と問題点

1 障がい者就労援助施策の概況

(1) 区における障がい者の状況

① 障がい者数

板橋区障がい福祉計画（第4期）によると、区における障がい者数は、平成26年4月1日現在、29,212人であり、区の人口における障がい者比率は5.4%だった。

平成15年以降の障がい者数の推移をみると、平成15年の障がい者数に対する平成26年の障がい者数の増加率は、身体障がい者15.5%、知的障がい者53.6%、精神障がい者213.1%であり、いずれの障がい者も平成15年の人口に対する平成26年の人口増加率（3.6%）を上回っていた。

平成15年以降の区における障がい者数の推移は、図表1のとおりである。

図表1 平成15年以降の区における障がい者数の推移

区 分		平成15年	平成20年	平成25年	平成26年	増加率
内 訳	身体障がい者	15,139人	17,161人	17,550人	17,491人	15.5%
	知的障がい者	2,266人	2,901人	3,381人	3,480人	53.6%
	精神障がい者	1,118人	2,496人	3,214人	3,501人	213.1%
	難病患者	—	—	4,615人	4,740人	—
計		18,523人	22,558人	28,760人	29,212人	—
人 口		521,615人	530,284人	537,668人	540,549人	3.6%
人口における障がい者比率		3.6%	4.3%	5.3%	5.4%	—

参考 板橋区障がい福祉計画（第4期）

※1 人口及び各障がい者数は、各年4月1日現在の数値である。

※2 身体障がい者、知的障がい者及び精神障がい者は各手帳所持者数である。

※3 難病患者は、難病医療費等助成制度認定者数である。平成25年4月1日に施行された障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律において、障がい者の定義に難病患者が加わった。

② 障がい者の就労意向

「板橋区障がい者福祉に関するアンケート調査報告書（概要版）」¹によると、障がい者の就労状況等の意識調査（抜粋）は、以下のとおりであった。

ア 身体障がい者

（ア）就労状況

現在、「収入を伴う仕事をしている」人は17.6%である。

年代別にみると、18～64歳で「収入を伴う仕事をしている」人は約4割（38.7%）である。

（イ）仕事をしていない理由

仕事をしていない理由としては、「高齢」が53.5%と最も多く、次いで「障がいや病気のために働くことができる状態でないから」が45.4%で続いている。

年齢別にみると、18～64歳では、約7割の人が「障がいや病気のために働くことができる状態でないから」（69.7%）と回答しているが、「働く自信がないから」（15.9%）と「希望に合った求人が見つからないから」（13.9%）という理由がそれぞれ1割以上の人にあげられている。

（ウ）就労意向

現在、収入を伴う仕事をしていない人のうち、17.8%の人は、条件を整えば「働きたい」と考えている。

年代別にみると、18～64歳では、34.8%の人が「働きたい」と考えていることがわかる。また、18歳未満では、今後「働きたくない」と回答した人が1人もいなかった。

¹ 第4期板橋区障がい福祉計画（14頁参照）を策定するにあたり、平成26年7月に調査を実施した。

イ 知的障がい者

(ア) 就労状況

現在、「お金をもらう仕事をしている」人は40.6%である。

年代別にみると、18～64歳で「お金をもらう仕事をしている」人は54.3%である。

(イ) 仕事をしていない理由

仕事をしていない理由としては、「障がいや病気のために働くことができないから」が46.0%と最も多い。

年齢別にみると、18～64歳では、73.5%の人が「障がいや病気のために働くことができないから」と回答しているが、「働く自信がないから」(11.8%)と「希望に合った求人が見つからないから」(11.8%)という理由がそれぞれ約1割の人にあげられている。

なお、「その他」としては、「幼児・学生だから」という理由をあげた人が29人いた。

(ウ) 就労意向

現在、お金をもらう仕事をしていない人のうち、約3人に1人は、条件が整えば「働きたい」(33.1%)と考えている。

年代別にみると、18～64歳では、25.0%の人が「働きたい」と考えていることがわかる。また、18歳未満では、今後「働きたくない」と回答した人が1人もいなかった。

ウ 精神障がい者

(ア) 就労状況

現在、「収入を伴う仕事をしている」人は28.0%である。

年代別にみると、18～64歳で「収入を伴う仕事をしている」人は約3割(31.1%)である。

(イ) 仕事をしていない理由

仕事をしていない理由としては、「障がいや病気のために働くことができない状態でないから」が68.9%と最も多く、次いで「働く自信がないから」が39.5%で続いている。

(ウ) 就労意向

現在、収入を伴う仕事をしていない人のうち、56.3%の人は、条件を整えば「働きたい」と考えている。

エ 難病患者

(ア) 就労状況

現在、「収入を伴う仕事をしている」人は30.4%である。

年代別にみると、18～64歳で「収入を伴う仕事をしている」人は45.5%である。

(イ) 仕事をしていない理由

仕事をしていない理由としては、「難病や障がいのために働くことができない状態でないから」が54.2%と最も多く、次いで「高齢だから」が45.0%で続いている。

年齢別にみると、18～64歳では、「難病や障がいのために働くことができない状態でないから」(54.9%)と回答した人が最も多いが、「働く自信がないから」(21.6%)という理由が約2割の人にあげられている。

(ウ) 就労意向

現在、収入を伴う仕事をしていない人のうち、29.2%の人は、条件を整えば「働きたい」と考えている。

年代別にみると、18～64歳では、49.0%の人が「働きたい」と考えていることがわかる。

③ 都立特別支援学校（高等部）卒業者の進路状況

東京都教育委員会の調査によると、平成 26 年度に都立特別支援学校（高等部）を卒業した生徒 1,781 人のうち、社会福祉施設入所者は 952 人（53.5%）、就業者は 694 人（39.0%）、進学者は 50 人（2.8%）、専修学校等入学者は 24 人（1.3%）だった。

平成 24～26 年度の都立特別支援学校（高等部）における卒業者の進路状況の推移は図表 2、平成 26 年度の都立特別支援学校（高等部）における卒業者の進路状況の内訳は図表 3 のとおりである。

図表 2 都立特別支援学校（高等部）における卒業者の進路状況の推移

区 分	卒業者	就業者	進学者	専修学校 等入学者	社会福祉 施設入所者	在家庭者	その他
平成 26 年度	1,781 人	694 人 (39.0%)	50 人 (2.8%)	24 人 (1.3%)	952 人 (53.5%)	58 人 (3.3%)	3 人 (0.2%)
平成 25 年度	1,744 人	670 人 (38.4%)	44 人 (2.5%)	21 人 (1.2%)	939 人 (53.8%)	68 人 (3.9%)	2 人 (0.1%)
平成 24 年度	1,707 人	643 人 (37.7%)	52 人 (3.0%)	31 人 (1.8%)	932 人 (54.6%)	48 人 (2.8%)	1 人 (0.1%)

参考 東京都教育委員会「公立学校統計調査報告書公立学校卒業者の進路状況調査編」

※ 百分率については、小数点第二位を四捨五入しているため 100%にならない場合がある。

図表3 平成26年度の都立特別支援学校（高等部）における卒業者の進路状況の内訳

区 分	卒業者	就業者	進学者	専修学校 等入学者	社会福祉 施設入所者	在家庭者	その他
視覚障害	39人	7人	7人	2人	11人	11人	1人
聴覚障害	66人	25人	31人	4人	6人	—	—
肢体不自由	195人	6人	8人	4人	170人	7人	—
知的障害	1,479人	656人	3人	13人	765人	40人	2人
病 弱	2人	—	1人	1人	—	—	—

参考 東京都教育委員会「平成27年度公立学校統計調査報告書公立学校卒業者（平成26年度）の進路状況調査編」

④ ハローワーク（東京労働局管内）における障がい者の就職状況

厚生労働省東京労働局の調査によると、東京労働局管内のハローワーク²における平成26年度の障がい者就職件数は、新規求職申込件数19,262件のうち、就職件数は6,052件（31.4%）だった。

就職件数6,052件のうち、身体障がい者は1,952件（32.3%）、知的障がい者は1,496件（24.7%）、精神障がい者は2,472件（40.8%）、その他は132件（2.2%）だった。

産業別の就職件数では、サービス業は1,223件（20.2%）、医療、福祉は1,125件（18.6%）、卸売業、小売業は973件（16.1%）だった。

平成26年度のハローワーク（東京労働局管内）産業別就職件数は、図表4のとおりである。

² 職業紹介や雇用保険の事務処理等を行う国の行政機関である。障がい者の就職支援として、コミュニケーションや勤務時間に一定の配慮が必要な者などに対する職業紹介、求人開拓の他、雇用率未達成企業に対する指導等を行っている。

図表4 平成26年度のハローワーク（東京労働局管内）産業別就職件数

区 分	合 計	身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者	その他
サ ー ビ ス 業	1,223件 (20.2%)	376件 (19.3%)	369件 (24.7%)	451件 (18.2%)	27件 (20.5%)
医 療 、 福 祉	1,125件 (18.6%)	364件 (18.6%)	242件 (16.2%)	498件 (20.1%)	21件 (15.9%)
卸 売 業 、 小 売 業	973件 (16.1%)	259件 (13.3%)	280件 (18.7%)	418件 (16.9%)	16件 (12.1%)
宿 泊 業 、 飲 食 サ ー ビ ス 業	459件 (7.6%)	109件 (5.6%)	192件 (12.8%)	152件 (6.1%)	6件 (4.5%)
製 造 業	412件 (6.8%)	160件 (8.2%)	100件 (6.7%)	140件 (5.7%)	12件 (9.1%)
情 報 通 信 業	353件 (5.8%)	146件 (7.5%)	24件 (1.6%)	172件 (7.0%)	11件 (8.3%)
学 術 研 究 、 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	285件 (4.7%)	93件 (4.8%)	47件 (3.1%)	134件 (5.4%)	11件 (8.3%)
運 輸 業 、 郵 便 業	250件 (4.1%)	110件 (5.6%)	54件 (3.6%)	82件 (3.3%)	4件 (3.0%)
そ の 他 の 業 種	972件 (16.1%)	335件 (17.2%)	188件 (12.6%)	425件 (17.2%)	24件 (18.2%)
合 計	6,052件	1,952件	1,496件	2,472件	132件

参考 厚生労働省東京労働局資料

※ 「その他の業種」の数値は、「生活関連サービス業、娯楽業」、「金融業、保険業」等10項目の合計値である。

※ 百分率については、小数点第二位を四捨五入しているため100%にならない場合がある。

また、職業別の就職件数では、事務的職業は2,392件（39.5%）、運搬・清掃・包装等の職業は1,818件（30.0%）、サービスの職業は574件（9.5%）だった。

平成26年度のハローワーク（東京労働局管内）職業別就職件数は、図表5のとおりである。

図表5 平成26年度のハローワーク（東京労働局管内）職業別就職件数

区 分	合 計	身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者	その他
事務的職業	2,392件 (39.5%)	804件 (41.2%)	385件 (25.7%)	1,145件 (46.3%)	58件 (43.9%)
運搬・清掃・ 包装等の職業	1,818件 (30.0%)	430件 (22.0%)	736件 (49.2%)	633件 (25.6%)	19件 (14.4%)
サービスの職業	574件 (9.5%)	173件 (8.9%)	198件 (13.2%)	193件 (7.8%)	10件 (7.6%)
専門的・技術的職業	434件 (7.2%)	229件 (11.7%)	8件 (0.5%)	182件 (7.4%)	15件 (11.4%)
販売の職業	294件 (4.9%)	58件 (3.0%)	85件 (5.7%)	143件 (5.8%)	8件 (6.1%)
その他の職業	540件 (8.9%)	258件 (13.2%)	84件 (5.6%)	176件 (7.1%)	22件 (16.7%)
合 計	6,052件	1,952件	1,496件	2,472件	132件

参考 厚生労働省東京労働局資料

※ 「その他の職業」の数値は、「生産工程の職業」、「輸送・機械運転の職業」等7項目の合計値である。

※ 百分率については、小数点第二位を四捨五入しているため100%にならない場合がある。

(2) 障がい者就労援助施策に関する主な法律

① 障害者基本法

障害者基本法（以下、「基本法」という。）第1条において、「この法律は、全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現するため、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策に関し、基本原則を定め、及び国、地方公共

団体等の責務を明らかにするとともに、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の基本となる事項を定めること等により、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。」と定めている。

基本法第6条において、地方公共団体は、第1条に規定する社会の実現を図るため、障がい者の自立及び社会参加の支援等のための施策を総合的かつ計画的に実施する責務を有すると定めている。

② 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（以下、「支援法」という。）第1条において、「この法律は、障害者基本法の基本的な理念にのっとり、身体障害者福祉法、知的障害者福祉法、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律、児童福祉法その他障害者及び障害児の福祉に関する法律と相まって、障害者及び障害児が基本的人権を享有する個人としての尊厳にふさわしい日常生活又は社会生活を営むことができるよう、必要な障害福祉サービスに係る給付、地域生活支援事業その他の支援を総合的に行い、もって障害者及び障害児の福祉の増進を図るとともに、障害の有無にかかわらず国民が相互に人格と個性を尊重し安心して暮らすことのできる地域社会の実現に寄与することを目的とする。」と定めている。

支援法第2条において、市町村は、当該市町村の区域における障がい者等の生活の実態を把握したうえで、ハローワーク等の関係機関と連携を図り、必要な事業を総合的かつ計画的に行う責務を有すると定めている。

③ 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律（以下、「推進法」という。）第1条において、「この法律は、国、独立行政法人等、地方公共団体及び地方独立行政法人による障害者就労施設等からの物品及び役務の調達等の推進等に関し、国等の責務を明らかにすると

もに、基本方針及び調達方針の策定その他障害者就労施設等の受注の機会を確保するために必要な事項等を定めることにより、障害者就労施設等が供給する物品及び役務に対する需要の増進等を図り、もって障害者就労施設で就労する障害者、在宅就業障害者等の自立の促進に資することを目的とする。」と定めている。

推進法第4条において、地方公共団体は、その区域の障がい者就労施設における障がい者の就労等の実態に応じて、障がい者就労施設等の受注の機会の増大を図るための措置を講ずるよう努めなければならないと定めている。

④ 障害者の雇用の促進等に関する法律

障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、「促進法」という。）第1条において、「この法律は、身体障害者又は知的障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図ることを目的とする。」と定めている。

促進法第6条において、地方公共団体は、障がい者の雇用について事業主等の理解を高めるとともに、障がい者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならないと定めている。

(3) 国及び都の主な計画

① 国の計画

国は、基本法第11条第1項に基づき、障害者基本計画を策定している。この計画は、国が講ずる障がい者のための施策の最も基本的な計画である。

障害者基本計画（第3次）は、平成25年度から平成29年度までの概ね5年間を対象としており、障がい者の自立及び社会参加の支援等のための

施策を 10 分野に整理し、それぞれの分野について国が講ずる施策の基本的な方向を示している。

雇用・就業、経済的自立の支援の分野では、その基本的考え方について、「障害者が地域で自立した生活を送るためには就労が重要であり、働く意欲のある障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、一般就労を希望する者にはできる限り一般就労できるように、一般就労が困難である者には就労継続支援B型事業所³等での工賃の水準が向上するように、総合的な支援を推進する。」としている。

② 都の計画

都は、基本法第11条第2項に基づく東京都障害者計画及び支援法第89条第1項に基づく東京都障害福祉計画を策定している。

東京都障害者計画・第4期東京都障害福祉計画は、平成27年度から平成29年度までの3年間を対象としている。

当該計画における3つの基本理念の1つとして、「障害者が地域において自立して生活し、その生活の質の向上を図れるよう、働く機会を拡大するとともに適切な支援を提供することにより、障害者が能力や適性に応じて、仕事に就き、働き続けられる社会の実現を目指す。」と定めている。

(4) 区の計画

① 板橋区地域保健福祉計画

区は、基本法第11条第3項に基づき、板橋区地域保健福祉計画を策定している。

第二次板橋区地域保健福祉計画は、平成18年度から平成27年度までの10年間を対象としており、障がい者（児）分野、高齢者分野、子ども・家

³ 就労継続支援B型事業は、通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である人に対して、就労の機会の提供等の支援を行う事業である。これに対し、雇用契約に基づく就労が可能である人に対して支援する事業を就労継続支援A型事業という。

庭分野、保健分野、共通分野の5項目について基本目標を定めている。

第二次板橋区地域保健福祉計画第三期実施計画(平成24～27年度)では、基本理念として「共に生き、支え合う地域社会」、「人間の尊厳が大切にされる地域社会」、「ライフステージに応じた豊かな保健と福祉のまちづくり」を掲げている。また、当該計画の重点施策の1つとして、障がい者の地域生活への移行と就労の促進を定めている。

第二次板橋区地域保健福祉計画の計画期間は、図表6のとおりである。

図表6 第二次板橋区地域保健福祉計画の計画期間

区 分	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度
板橋区基本構想	板橋区基本構想（おおむね20年）										
板橋区基本計画	板橋区基本計画										
板橋区実施計画	第一次実施計画		いたばしNo.1実現プラン				いたばしNo.1実現プラン2015				
板橋区地域保健福祉計画	第二次計画										
	第一期実施計画			第二期実施計画			第三期実施計画				
板橋区障がい福祉計画	第1期計画			第2期計画			第3期計画				

参考 第二次板橋区地域保健福祉計画第三期実施計画（抜粋）

② 板橋区障がい福祉計画

区は、支援法第88条第1項に基づき板橋区障がい福祉計画を策定している。

板橋区障がい福祉計画は、板橋区地域保健福祉計画における障がい者（児）分野を具体化する実施計画として位置付けられている。

平成24年度から平成27年度までの4年間を対象期間とする板橋区障がい福祉計画（第3期）では、「すべての区民がともに暮らす社会の実現」、「障がい者が安心して暮らせる社会の実現」、「障がい者が当たり前で働ける社会の実現」を基本的視点としている。

また、当該計画では、第二次板橋区地域保健福祉計画第三期実施計画に

基づき、重点施策として、障がい者の地域生活への移行と就労の促進を定めている。

③ 板橋区障がい者就労支援方針

区は、平成 19 年 3 月に板橋区障がい者就労支援方針を策定した。

板橋区障がい者就労支援方針の基本的方向として、「就労相談・職業紹介・定着支援の充実」、「協力企業等の拡大」、「福祉的就労から一般就労への移行の促進」、「NPO等民間団体との連携」、「就労訓練の拡充」、「官公需による受注機会の拡充」、「関連機関ネットワークの強化」について定めている。

板橋区障がい者就労支援方針は、板橋区地域保健福祉計画及び板橋区障がい福祉計画で定める基本的な考え方や方向性等を踏まえ、今後 10 年程度の期間に区が障がい者の就労支援策として取り組むべき具体的なあり方等をまとめたものであり、施策展開にあたっての指針となるものである。

2 区における障がい者就労援助施策の現況

(1) 板橋区障がい者就労支援事業

① 事業目的

板橋区障がい者就労支援事業は、障がい者福祉課が東京都板橋区障がい者就労支援事業実施要綱に基づき実施している。

その目的は、「障がい者の一般就労の機会の拡大を図るとともに、障がい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ことにより、障がい者の一般就労を促進し、もって障がい者の自立と社会参加の一層の促進に資すること」である。

② 事業内容

区は、板橋区立おとしより保健福祉センターと併設して板橋区障がい者就労支援センター（以下、「ハート・ワーク⁴」という。）を設置している。

ハート・ワークの運営日は、月曜日から金曜日まで（土日祝日及び年末年始を除く。）で、運営時間は、午前8時30分から午後5時15分である。

ハート・ワークの利用対象者は、区内に在住する一般就労を希望する在宅の障がい者（児）及び就労継続支援事業所等の福祉的就労に就いている障がい者（児）並びに企業・事業所等に在職している障がい者（児）等である。

主な業務は、就職及び仕事を継続するうえでの相談業務のほか、就職情報の収集や履歴書の書き方等の就労準備支援、障がい者雇用に取り組もうとする企業等の新規開拓、就職した障がい者が職場環境と仕事内容に早く慣れることができるよう、職場で一定期間の支援を行うといった職場定着支援を実施すること等である。

この他、就労前の体験実習を実施しており、実習先としてペーカリーカフェこすもす（板橋区立エコポリスセンター内）、スマイルマーケット高島

⁴ 板橋区障がい者就労支援センターの愛称名である。

平駅ナカ店を活用している。

また、企業で働く知的障がい者に対する余暇活動として、ひまわりトーキング（しゃべり場）の開催や、レクリエーション活動を行っている。

平成 26 年度については、目標とした新規就職者数 70 人に対し、就職した障がい者数は 77 人であり、当初の目標人数を上回っていた。

なお、平成 24 年度以降、ハート・ワークを通じた新規就職者数は年々増加している。

平成 24～26 年度におけるハート・ワーク登録者数等の実績は、図表 7 のとおりである。

図表 7 ハート・ワーク登録者数等の実績

区 分	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
登 録 者 数	593 人	655 人	654 人
相 談 件 数	延 2,158 件	延 2,255 件	延 3,105 件
訓 練 実 績 数	延 25 人	延 27 人	延 62 人
新 規 就 職 者 数	延 60 人	延 69 人	延 77 人
4 月 1 日時点で就労継続している人数	延 298 人	延 277 人	延 263 人

東京都板橋区障がい者就労支援事業実施要綱第 10 条において、「センターは、この事業が効果的かつ円滑に行われるよう、公共職業安定所、特別支援学校、その他区内外の福祉、保健、労働、教育等を所管する行政機関、並びに障がい者団体、障がい者支援団体等、並びに商工会議所、企業等の地域における関係各機関と相互に情報交換を図るなど、連携を密にして、地域における障がい者就労支援のネットワークの整備に努めるものとする。」と定めている。

③ 実施形態

区は、平成 24 年 4 月 1 日からハート・ワークの運営を社会福祉法人日本キリスト教奉仕団に委託している。契約手続は、障がい者福祉課が行っている。

受託者の選定は、平成 23 年度に公募型プロポーザル方式により行い、社会福祉法人日本キリスト教奉仕団を受託者として随意契約を締結していた。

ハート・ワークの職員体制は、平成 26 年 4 月 1 日現在、常勤職員が 2 人、非常勤職員が 5 人であった。

東京都板橋区障がい者就労支援事業実施要綱第 6 条では、ハート・ワーク職員について、社会福祉に理解と熱意があり、就労支援及び生活支援、地域開拓促進に関し相当の知識と経験を持ち、事業内容を効果的に実施する資質を持ったコーディネーターを配置するとしている。一部の職員は、社会福祉主事任用資格、精神保健福祉士等の資格を有していた。

なお、当該事業は、平成 23 年度までは、板橋区障害者就労援助事業団が受託し、常勤職員 1 人、非常勤職員 5 人で運営していた。

履行確認は、毎月の実績報告及び年度終了後の年間実績報告に基づき行っていた。

受託者は、年 2 回、ハローワークや社会福祉法人 JHC 板橋会等の関係機関により構成されるハート・ワーク連絡協議会を開催し、事業報告や課題の検討等を行っていた。

区民等に対する事業の周知は、主に区ホームページ、受託者が作成しているハート・ワークホームページ及びパンフレット等で行っている。また、受託者は、年 3 回「いたばしハート・ワークだより」を発行している。

④ 課題等

事業の受託者が年度当初に区に提出する事業計画書(平成 26 年度事業計画書)によれば、就労した後で仕事のミスマッチが顕在化する例が増加しているとのことだが、その要因については触れられていなかった。

平成 26 年度は、新規就職者が 77 人であったが、一方で離職者は 35 人であった。

当該事業の目的は、障がい者の一般就労の機会の拡大を図るだけでなく、障がい者が安心して働き続けられるよう支援することでもある。

ハート・ワークからの実績報告では、数字としての報告にとどまっている。障がい者福祉課は、ハート・ワークに働きかけ、仕事のミスマッチが発生する要因や、背景を把握することで、障がい者が安心して働き続けられるように活用することが必要である。

ハート・ワークでは、東京都板橋区障がい者就労支援事業委託要領第 5 条に基づき、関係機関を構成員とするハート・ワーク連絡協議会を年 2 回開催し、事業報告や課題の検討等を行っている。

一方、障がい者福祉課では、支援法第 89 条の 3 第 1 項に基づき、板橋区地域自立支援協議会を設置し、定例部会として就労支援部会等を設け、障がい者の就労支援等について検討を行っている。

ハート・ワーク連絡協議会と板橋区地域自立支援協議会就労支援部会とは、協議の対象や内容が関連している。障がい者福祉課によると、ハート・ワーク連絡協議会で検討された内容は、板橋区地域自立支援協議会就労支援部会にフィードバックされていないとのことだった。

支援法 89 条の 3 第 2 項において、「前項の協議会は、関係機関等が相互の連絡を図ることにより、地域における障害者等への支援体制に関する課題について情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた体制の整備について協議を行うものとする。」と規定している。

ハート・ワークの所長は、板橋区地域自立支援協議会の委員となっていることから、障がい者福祉課は、ハート・ワーク連絡協議会で検討された内容について、板橋区地域自立支援協議会就労支援部会を通じて情報提供を求めるなどし、障がい者就労支援における課題等について、関係機関等との共有化を図りたい。

ハート・ワークに関する区民への周知は、主として区ホームページを活用しているが、ハート・ワークの案内は、ハローワーク、東京障害者職業センター⁵、東京しごと財団⁶の後となっている。

障がい者福祉課によると、ハート・ワークは一般就労を希望する障がい者にとって一番身近な相談先であるとしている。障がい者福祉課は、求職中の障がい者が速やかにハート・ワークの情報にアクセスできるよう、区ホームページ内の掲載画面について、構成等を改善されたい。

また、障がい者の就労支援機関はハート・ワークを含め複数ある。各機関の特徴や主な業務など、よりわかりやすい掲載を行い、障がい者が適切な相談先を選択できるように努められたい。

(2) 板橋区作業所等経営ネットワーク支援事業

① 事業目的

板橋区作業所等経営ネットワーク支援事業は、障がい者福祉課が板橋区作業所等経営ネットワーク支援事業実施要綱に基づき実施している。

その目的は、「区内の障がい者施設利用者の自立及び社会参加を推進するため、板橋区作業所等経営ネットワーク支援事業を実施することにより、区内施設等のネットワークを構築し、共同で商品のPRや製品販路、受注先の開拓、共同製品受注、共同製品開発等を行い福祉的就労意欲の向上と工賃アップを図ること」である。

② 事業内容

本事業の業務内容は、「障がい者施設の自主製品の受注先の開拓及び販路

⁵ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する地域障害者職業センターの1つである。障がい者に対する専門的な職業リハビリテーションサービス、事業主に対する障がい者の雇用管理に関する相談・援助、地域の関係機関に対する助言・援助を実施している。

⁶ 東京都及びシルバー人材センターを設置する都内58区市町村が出捐する公益財団法人である。シルバー人材センター事業、障がい者の職業的自立を促進する障害者就業支援事業等を実施している。

の拡大」、「障がい者施設等による自主製品の共同開発」、「企業等からの仕事の共同受注及び共同受注先の開拓」、「自主生産品の販売拠点の運営・活用及び販売実習」、「事業を活性化させるための各種企画・PR・第三者アドバイザーの活用等」、「ネットワーク連絡会、講習会、研修会等の開催及び運営」、「その他、福祉的就労意欲の向上と工賃アップを図るための事業」の7項目である。

主な業務は、第一に、企業等からの仕事の共同受注及び共同受注先の開拓である。共同受注とは、1つの施設では受注できないような規模の発注に対し、複数の施設で分担して受注する仕組みである。

共同受注の対象は、自主生産品の他、印刷や袋詰め作業等である。受託者は、共同受注に関する窓口となっている。

平成26年度の実績報告書によると、共同受注の主な実績は、学校のPTAからの菓子の詰め合わせ等であった。共同受注の件数や金額は記載されておらず、障がい者福祉課は実績の詳細を把握していなかった。

第二に、自主生産品の販売拠点の運営・活用及び販売実習である。これは、スマイルマーケット高島平駅ナカ店(以下、「高島平駅ナカ店」という。)の運営管理が含まれる。

高島平駅ナカ店は、東京都交通局の社会貢献事業「新チャレンジ2007」により、区が都営三田線高島平駅構内に設置したものである。

区は、平成21年12月4日に営業を開始し、障がい者の自主生産品の販売拠点としている。

販売実習として、店舗内での販売補助の他、店舗横にテーブルを設け、自主生産品を販売する活動を行っている。販売補助に参加する障がい者は、ハート・ワークの登録者のうち、販売実習への参加を希望する者である。実習期間は、参加希望者の状況、店舗の受入態勢等を考慮して決めている。実績報告書によると、店舗内における販売補助実績は2人であった。

高島平駅ナカ店は、図表8のとおりである。

図表 8 高島平駅ナカ店



※ 区ホームページより

高島平駅ナカ店の営業日は、月曜日から金曜日まで（土日祝日及び年末年始を除く。）で、営業時間は午前 11 時から午後 7 時までである。

高島平駅ナカ店は、常設の店舗として高島平駅構内に設置され、冷蔵機能付ショーケースを備えており、各施設の自主生産品を販売している。菓子・食品のほか、飲料、手工芸品も販売している。

平成 26 年度の高島平駅ナカ店における月別売上の 8 割以上は菓子・食品であった。月によっては、売上の 9 割以上を菓子・食品が占めていた。

平成 26 年度高島平駅ナカ店の月別売上は図表 9、平成 21～26 年度の高島平駅ナカ店の年度別売上は図表 10 のとおりである。

図表9 平成26年度高島平駅ナカ店の月別売上

区 分	営業日数	合 計	内 訳	
			菓子・食品	飲料・手工芸品
平成26年4月	21日	424,308円	357,708円	66,600円
5月	20日	444,924円	394,224円	50,700円
6月	21日	482,869円	421,291円	61,578円
7月	21日	428,164円	366,274円	61,890円
8月	19日	301,890円	242,950円	58,940円
9月	20日	368,292円	315,132円	53,160円
10月	23日	471,605円	404,305円	67,300円
11月	18日	376,735円	337,015円	39,720円
12月	18日	639,600円	599,560円	40,040円
平成27年1月	18日	368,566円	335,284円	33,282円
2月	19日	551,958円	523,558円	28,400円
3月	22日	576,327円	537,931円	38,396円
合 計	240日	5,435,238円	4,835,232円	600,006円

図表10 高島平駅ナカ店の年度別売上

区 分	営業日数	売 上
平成21年度	73日	3,092,446円
平成22年度	238日	6,125,790円
平成23年度	239日	5,361,971円
平成24年度	239日	5,281,525円
平成25年度	242日	5,250,832円
平成26年度	240日	5,435,238円

③ 実施形態

事業の対象は区内の障がい者施設であり、平成26年4月1日現在の板橋区作業所等経営ネットワークを構成する施設（以下、「ネットワーク構成施設」という。）数は15施設だった。ネットワーク構成施設は、JHC赤塚、

はすね福祉作業所、区立福祉園等の就労継続支援B型事業所が中心となっていた。

区は、板橋区作業所等経営ネットワーク支援事業を社会福祉法人日本キリスト教奉仕団に委託している。

受託者の選定は、平成21年度に公募型プロポーザル方式により行い、社会福祉法人日本キリスト教奉仕団を受託者として随意契約を締結している。

高島平駅ナカ店の運営は、受託者が各施設から自主生産品の納品を受けて販売していた。高島平駅ナカ店での上は、全て各施設に還元していた。

履行確認は、毎月の実績報告及び年度終了後の年間実績報告に基づき行っていた。

受託者は、平成26年度において、ネットワーク構成施設によるネットワーク連絡会を6回開催していた。

区民等に対する事業の周知は、広報いたばし、区ホームページ、チラシ等で行っていた。

④ 課題等

ネットワーク構成施設は、区立福祉園等の就労継続支援B型事業所が中心となっている。

障がい者の収入の1つとして工賃⁷があるが、最低賃金が適用されないため、就労継続支援A型事業所において雇用契約で得られる収入に比べて低いのが現状である。

平成24～26年度における障がい者1人あたりの月額平均工賃(賃金)は、図表11のとおりである。

⁷ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく障害者支援施設の設定及び運営に関する基準第24条において、「障害者支援施設は、生活介護、就労移行支援又は就労継続支援B型において行われる生産活動に従事している者に、当該生活介護、就労移行支援又は就労継続支援B型ごとに、生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額を工賃として支払わなければならない。」と定めている。

図表 11 障がい者 1 人あたりの月額平均工賃（賃金）

区 分	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
就労継続支援 A 型事業所（国）	68,691 円	69,458 円	66,412 円
就労継続支援 B 型事業所（国）	14,190 円	14,437 円	14,838 円
区立福祉園（6 園）	12,782 円	13,034 円	13,650 円

※ 国の数値は、厚生労働省調査における就労継続支援 A 型事業所及び就労継続支援 B 型事業所の月額平均工賃（賃金）である。

※ 区立福祉園の数値は、ネットワーク構成施設である。

当該事業では、障がい者の福祉的就労意欲の向上と工賃アップを図るために、区内施設等のネットワークを構築し、共同で商品の P R や製品販路、受注先の開拓、共同製品受注、共同製品開発等を行うとしている。

ネットワークを活性化するためには、ネットワーク構成施設の協力が重要であり、区は、当該事業を通じて各障がい者施設の取組を支援することが重要である。

高島平駅ナカ店における自主生産品の販売は、区民へのアピールだけでなく、工賃を向上させる 1 つの方法であるが、売上は、平成 23 年度以降は横ばいが続いている。

障がい者福祉課によると、複数の施設が連携して、いたばし花火大会の有料席で配布するパンフレット等の袋詰め作業を受託していた。

共同受注は、自主生産品の店頭販売とは異なる工賃アップの方法である。

共同受注の販路拡大として、区では、他にも板橋 C i t y マラソン等の事業を実施しているため、障がい者福祉課においては、区の事業を活用することにより、自主生産品の店頭販売に加え、障がい者の工賃アップに取り組まれない。

平成 26 年度における実績報告書では、共同受注等の仕様書で定める各種業務の実績数値が記載されていない項目があり、障がい者福祉課も実績数値を把握していなかった。

障がい者の工賃アップは、当該事業の目的の1つである。

工賃アップに向けて、区としてどのように支援していくかを検討するためには、各種業務の現状を把握しなければならない。

障がい者福祉課においては、当該事業の実績報告を見直し、仕様書で定める業務について実績数値を把握することで、事業の効果的な推進に活用されたい。

当該事業を委託するにあたり、障がい者福祉課は、平成21年度に公募型プロポーザル方式による事業者の選定を実施した。

平成21年度にプロポーザルを実施した際の募集要項(障がい者自主生産品販売店舗運営法人募集要項)を確認したところ、当該委託の期間が明示されていないかった。

当該委託は、プロポーザル方式等による再度の事業者選定が無いまま、平成21年度から随意契約として同一事業者と委託契約を締結している。

しかし、区における他のプロポーザル方式による競争は、単年度契約ではあるが、あらかじめ契約可能な期間を定めて実施し、期間満了に合わせて再度事業者の選定を行っている。

障がい者福祉課においては、事業者の公平な参加機会を確保するため、一定の期間を区切ってプロポーザル方式等による事業者選定を検討されたい。

(3) 板橋区障がい者就労施設等からの物品等の調達(障害者優先調達推進法)

① 事業目的

当該事業の目的は、「区が障がい者就労施設等からの物品及び役務の調達の推進を図ることにより、施設等で就労する障がい者の自立の促進に資すること」である。

推進法第9条は、「都道府県、市町村及び地方独立行政法人は、毎年度、物品等の調達に関し、当該都道府県、市町村及び地方独立行政法人の当該年度予算及び事務又は事業の予定等を勘案して、障害者就労施設等から

の物品等の調達を推進を図るための方針を作成しなければならない。」と定めている。

区は、平成 25 年度から、推進法第 9 条に基づき、毎年度調達方針を作成している。

② 事業内容

ア 調達方針

調達方針の適用範囲は、区の全ての組織が発注する物品等の調達としている。

調達方針には、優先調達の推進方法について、区が障がい者就労施設等から調達する際に、施設等の供給能力に合わせ、履行期限及び発注量等、適切な配慮に努めること等が定められている。

区は、平成 25 年度の実績を基に、平成 26 年度に調達目標額を調達方針の中で定めている。平成 26 年度は、調達目標額「物品 500,000 円」、「役務 12,000,000 円」に対し、実績額は「物品 822,506 円」、「役務 12,794,665 円」であり、物品及び役務について調達目標額を超えていた。

平成25・26年度における優先調達の目標額、実績額、実績件数は、図表12のとおりである。

図表 12 平成 25・26 年度優先調達の目標額、実績額、実績件数

区 分		平成 25 年度	平成 26 年度
目 標 額		—	12,500,000 円
実 績 額		10,072,385 円	13,617,171 円
内 訳	物 品	253,916 円	822,506 円
	役 務	9,818,469 円	12,794,665 円
実 績 件 数		17 件	25 件

イ 調達方法

調達方針には、区が予算の適正な執行に配慮しつつ、特定随意契約を積極的に活用することが規定されている。

区は、平成 25 年度に東京都板橋区契約事務規則を改正し、特定随意契約を実施している。

平成 25 年 10 月に契約管財課（現：庁舎管理・契約課）が各課に通知した文書によると、「地方自治法施行令⁸では、4 種類の事業者（①障害者支援施設等、②シルバー人材センター、③母子福祉団体、④新事業分野開拓者）との特定随意契約が可能とされましたが、今回は契約の発注予定件数などを考慮して障害者支援施設等及びシルバー人材センターとの特定随意契約を先行して実施」するとしている。

特定随意契約の対象は、1 件の予定価格の総額が 30 万円以上の案件である。各課は、障がい者就労施設等のみから見積りを徴することができる。

特定随意契約を実施するにあたっての必要な事項は、板橋区における特定随意契約の公表に関する要綱において定めており、公表手続は、庁舎管理・契約課が行っている。

なお、1 件の予定価格の総額が 30 万円未満の案件の場合は、各課による見積競争の方法による。

⁸ 随意契約によることができる要件として、地方自治法施行令第 167 条の 2 第 1 項第 3 号では、「地方公共団体の規則で定める手続により、法令で定められている障害者関係施設又はこれに準ずる者として総務省令で定める手続により地方公共団体の長が認定した者で生産される物品を買い入れる契約及び役務の提供を受ける契約、シルバー人材センター等又はこれに準ずる者として総務省令で定める手続により地方公共団体の長が認定した者による役務の提供を受ける契約、母子福祉団体又はこれに準ずる者として総務省令で定める手続により地方公共団体の長が認定した者による役務の提供を受ける契約をするとき。」としている。（参考：総務省ホームページ）

③ 実施形態

障がい者福祉課は、障がい者就労施設等が提供できる物品やサービス等の情報を全庁LANで各課に周知している。各課は、各課で判断のうえ、発注・契約している。

特定随意契約を行う場合、各課は、見積りを依頼する5日前までに区ホームページで契約内容、契約予定時期等を公表するものとしている。

庁舎管理・契約課は、各課から依頼を受け、契約締結後に契約締結日、契約金額等を区ホームページで公表している。

また、区は、毎年度1回、都からの依頼に基づき、区が障がい者就労施設等に対して行った調達実績を報告している。当該報告について、区では、障がい者福祉課から依頼を受けた庁舎管理・契約課が各課に対して実績調査を行い、集計結果を障がい者福祉課に報告している。障がい者福祉課は、集計結果を確認した後で都に報告している。

平成26年度の優先調達実績は、図表13のとおりである。

図表13 平成26年度の優先調達実績

区 分	物 品		役 務		合 計	
	件数	金額	件数	金額	件数	金額
くらしと観光課	—	—	1件	8,100円	1件	8,100円
予 防 対 策 課	—	—	1件	9,720円	1件	9,720円
福 祉 部 管 理 課	—	—	2件	33,480円	2件	33,480円
障がい者福祉課	1件	818,856円	7件	3,109,318円	8件	3,928,174円
工 事 課	—	—	1件	76,680円	1件	76,680円
みどりと公園課	—	—	9件	9,490,947円	9件	9,490,947円
中 央 図 書 館	1件	3,650円	—	—	1件	3,650円
区議会事務局	—	—	2件	66,420円	2件	66,420円
合 計	2件	822,506円	23件	12,794,665円	25件	13,617,171円

④ 課題等

各課の優先調達実績について、平成 26 年度において優先調達実績がある課は一部であった。

調達方針の適用範囲は、区の全ての組織が発注する物品等の調達としており、推進法の目的を達成するためには、全庁的に取り組む必要があるが、部署別の集計結果は庁内で共有されていなかった。

障がい者福祉課は、庁舎管理・契約課と連携し、調達実績の集計方法を見直し、各課への継続的な周知を実施されたい。

障がい者福祉課は、庁舎管理・契約課に依頼し、年度終了後に各課に前年度分の実績調査を行っている。

調達方針で掲げた目標額を達成するためには、進捗状況を把握のうえ、目標達成に向けて取り組むことが必要である。

障がい者福祉課においては、年度途中に調査を行う等、適宜進捗状況を把握し、目標達成に向けた進行管理をされたい。

障がい者就労施設等が提供できる物品やサービスと区の需要とのマッチングについて、障がい者福祉課は、庁内の会議や各課の庶務担当者に対する事務説明会を活用して、優先調達の制度や障がい者就労施設等が提供できる物品やサービスについて周知を行っていた。平成 27 年度には、調達事務マニュアルを作成し、区が障がい者就労施設等に発注する際のポイント等を各課に周知している。

一方で、区内の障がい者就労施設等が提供できる物品やサービスの主なものは、物品であれば菓子や手工芸品、サービスであれば印刷や封入封かんであり、障がい者就労施設等が提供できる物品やサービスと区の需要を合致させる方法についても工夫する必要がある。

障がい者福祉課は、各課の障がい者就労施設等に対する要望を把握する等、相互の要望をできる限り満たすための方策を検討されたい。

(4) チャレンジ就労

① 事業目的

チャレンジ就労は、障がい者の自立を支援するため、板橋区役所において就労経験を積むことで、一般企業への就労のステップとなるように区が実施するものである。これは、厚生労働省が提唱する「チャレンジ雇用⁹」の趣旨に基づくもので、障がい者の就労機会の拡大にとどまらず、区民や職員に障がい者の雇用促進についての理解を深めていくものでもある。

② 事業内容

チャレンジ就労は、東京都板橋区臨時職員取扱要綱に基づき、臨時職員¹⁰として障がい者を原則3か月雇用（勤務状況により1回更新可）する制度である。障がい者は、各部署に配属され、事務補助及び軽作業等を行う。

区は、平成21年10月から知的障がい者を対象に事業を開始し、平成22年4月に精神障がい者を対象に加えている。

人事課は、雇用手続及び賃金の支払等を行い、障がい者福祉課は、募集・選考に関する手続及び就労状況の把握等を行っている。

人事課によると、より多くの障がい者を雇用するため、チャレンジ就労の雇用期間を3か月にしている。

③ 実施形態

チャレンジ就労における障がい者（以下、「チャレンジ就労者」という。）の採用について、障がい者福祉課がハート・ワーク及びワーキング・トライ¹¹を通じて募集し、人事課及び障がい者福祉課がハート・ワーク又はワーキング・トライから推薦された障がい者を面接のうえ、採用している。

⁹ 国の各府省や各自治体において、障がい者を1年以内の期間を単位として短期雇用し、その業務経験を踏まえて一般企業への就職の実現を図る事業である。

¹⁰ 一定の雇用期間を定めて雇用され、短期的又は季節的業務に従事する者である。

¹¹ 社会福祉法人JHC板橋会が国と東京都の委託を受けて運営している。障がい者を対象とした就業・生活相談、職業基礎訓練・体験実習等を実施する。

事業の対象者は、「板橋区内に在住していること」、「知的障がい者又は精神障がい者であり、一般就労を希望し、一人で板橋区役所に通勤できること」、「業務内容を理解し、事務等を行うことができること」、「ハート・ワーク又はワーキング・トライのいずれかに登録していること」である。

制度を開始した平成 21 年度から平成 26 年度までの採用枠は常時 2 人までで、障がい者福祉課や予防対策課など 9 課（館）に配属されていた。

平成 26 年度は、延べ 6 人が採用され、配属先は、障がい者福祉課、建築指導課、中央図書館であった。

なお、平成 27 年 4 月からは、チャレンジ就労の採用枠を 2 人から 5 人に拡大し、拡大した 3 人については、障がい者福祉課に配属され、各課から依頼された印刷・帳合・折込み等の業務を行っている。

平成 27 年 11 月発行の「いたばしハート・ワークだより」では、チャレンジ就労者の 1 人が紹介されていた。担当業務は、入力や封入、郵便の仕分等であり、「正確な仕上がりなので、信頼して頼める」と記載されていた。紹介されているチャレンジ就労者が通所する施設の所長の感想も紹介されており、「本人の意識が変わりました。食事や入浴など生活リズムが規則正しくなり、緊張感を持って仕事に行っています。」と記載されていた。

また、障がい者福祉課では、採用枠が拡大したことに伴い、ジョブコーチ¹²の役割を担う再任用職員 1 人が配属され、チャレンジ就労者を支援し、チャレンジ就労に関する各課からの相談にも応じている。

④ 課題等

当該事業の目的の 1 つは、障がい者が区において就労経験を積むことで、一般企業への就労のステップとなるよう支援することである。

平成 26 年 6 月 1 日時点における、チャレンジ就労者の企業等（国を含

¹² 就職又は職場適応に課題のある知的障がい者等の雇用の促進及び職業の安定を図るため、障がい者及び事業主に対して、雇用の前後を通じて障がい特性を踏まえた補助を行う専門員である。

む。)への就労実績は、21人中13人(61.9%)であるが、区は、チャレンジ就労の経験が企業等への就労に活かされるよう、障がい者への配慮に加え、庁内の推進体制を充実していくことが重要である。

障がい者への配慮について、障がい者の中には、直接各部署に配置されることに對し不安感を持つ者もいる。

人事課によると、直接各部署に配置されることに對し不安感を持つ障がい者に対しては、障がい者福祉課で一定程度慣れたうえで他部署で働くことが、効果的な就労体験につながるとしている。

また、障がい者福祉課で働くことにより、障がい者の能力や適性についても確認できるため、障がい者一人ひとりに適した配置ができるとのことである。

人事課及び障がい者福祉課においては、本人の適性や障がいの程度を把握しながら、関係課と連携し、適切な配置を行うことで、チャレンジ就労者が働きやすい環境を整えられたい。

当該事業では、障がい者が一般就労するための支援だけでなく、区民や職員が障がい者の雇用促進についての理解を深めていくことも目的としている。

人事課によると、チャレンジ就労を推進し、多くの職員が障がい者と一緒に働くことで、障がい者理解を深めていくことが重要であるとしている。

障がい者の配属先について、平成27年3月末時点で、延べ25人がチャレンジ就労制度を利用しており、区役所全体で75課¹³に対して、配属先は9課(館)であった。主な配属先は、障がい者福祉課が延べ6人、予防対策課が延べ4人、建築指導課が延べ4人であった。

平成21～26年度におけるチャレンジ就労者の受入実績は、図表14のとおりである。

¹³ 平成27年3月31日現在の数値(担当課長等を含む。)

図表 14 チャレンジ就労者の受入実績

区 分	配 属 先
平成 21 年度	総務課（1人）、障がい者福祉課（1人）
平成 22 年度	総務課（1人）、障がい者福祉課（1人）、福祉部管理課（1人）、 予防対策課（1人）、区立舟渡小学校（1人）、
平成 23 年度	障がい者福祉課（1人）、予防対策課（2人）、 区政情報課（2人）、
平成 24 年度	区政情報課（2人）、予防対策課（1人）、 中央図書館（1人）、市街地整備課（1人）
平成 25 年度	区政情報課（1人）、中央図書館（1人）、障がい者福祉課（2 人）、総務課（1人）、建築指導課（1人）
平成 26 年度	障がい者福祉課（2人）、建築指導課（3人）、 中央図書館（1人）、
合 計	29 人

※ 次年度にわたり継続している者については、各年度で人数をカウントしている。

人事課によると、チャレンジ就労について各課に依頼する際に聞かれる意見としては、「忙しいため、障がい者をサポートする職員を付けることができない。」、「継続的にやってもらう仕事が無い。」等があった。

チャレンジ就労者の配属については、職務の繁忙等を理由に受入困難となるケースが多い状況である。区は、今後、チャレンジ就労の趣旨を踏まえつつ、どのようにして各課の理解、協力を得ながらチャレンジ就労を推進していくかが課題である。

平成 27 年度から、障がい者福祉課は、各課に対してチャレンジ就労者への業務依頼を文書で通知している。また、各課からのチャレンジ就労に関する相談を受ける再任用職員を 1 人配属している。このように、業務の周知と適切なサポートを行うことで、全庁的にチャレンジ就労を推進する機運が高まることが期待される。

障がい者福祉課は、チャレンジ就労者、チャレンジ就労者を推薦したハート・ワーク（又はワーキング・トライ）、チャレンジ就労者が通所する施設の4者で定期的にチャレンジ就労者の就労状況を振り返るとともに情報交換を行っているが、人事課は情報交換の内容を把握してなかった。

人事課は、障がい者福祉課と連携し、チャレンジ就労者の意見や、配属先がチャレンジ就労者を受け入れるにあたり配慮・工夫したこと等を把握して、庁内で共有することにより、障がい者の就労に対する職員の理解促進に努められたい。

(5) 区の障がい者の雇用

① 事業目的

地方公共団体は、促進法に基づき、それぞれ一定割合（法定雇用率¹⁴）に相当する数以上の障がい者を雇用しなければならないとされている。

特別区における障がい者の採用選考は、特別区人事委員会が身体障がい者を対象に実施している。

区は、選考結果に基づき、特別区人事委員会から推薦された者を面接のうえ、雇用している。

② 事業内容

平成26年度の地方公共団体の法定雇用率は2.30%である。区は、法定雇用率に留意しながら、身体障がい者の採用を行っている。

平成26年度における区が雇用する障がい者数は66人であり、区の障がい者雇用率（区雇用率）は2.34%であった。

人事課によると、障がい者数66人のうち、身体障がい者を対象とする採用選考による採用者数は23人であった。

¹⁴ 促進法において、法定雇用率は「労働者の総数に占める身体障害者・知的障害者である労働者の総数の割合」を基準として設定し、少なくとも5年ごとに、この割合の推移を考慮して政令で定めるとしている。

平成 24～26 年度における区の障がい者雇用の推移は、図表 15 である。

図表 15 区の障がい者雇用の推移

区 分	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
区 職 員 数	4,556 人	4,522 人	4,452 人
障がい者数	83 人	77 人	66 人
法定雇用率	2.10%	2.30%	2.30%
区 雇 用 率	2.67%	2.63%	2.34%

※ 毎年度 6 月 1 日を基準とする。

※ 区職員数は正規職員の他に非常勤職員の一部等を含む。

③ 実施形態

障がい者の採用選考は、特別区人事委員会が昭和 57 年度採用分（昭和 56 年度実施）から身体障がい者を対象にして実施している。

平成 25 年 4 月 1 日には、国や地方公共団体等における障がい者の法定雇用率が 2.10% から 2.30% に引き上げられた。

特別区人事委員会は、採用者数を確保していくため、平成 25 年度から受験資格のうち「選考申込時及び採用時において、引き続き特別区の区域内に住所を有する人」という住所要件を削除し、受験者の確保に努めてきた。

平成 26 年度に実施した採用選考は、採用予定数 24 人に対して、第 1 次選考の受験者数は 66 人であり、最終合格者数は 24 人であった。合格倍率は 2.8 倍であった。

区は、最終合格者の中から身体障がい者を採用し、法定雇用率に留意しながら継続的に採用を行ってきた。

④ 課題等

区における障がい者の正規雇用については、特別区人事委員会が身体障がい者を対象に実施している。

特別区人事・厚生事務組合ホームページによると、「身体障害者を対象とする採用選考（Ⅲ類・事務）は、身体障害者雇用促進法（障害者の雇用の促進等に関する法律 昭和 62 年 6 月 1 日改正）の趣旨に則り昭和 56 年度を初年度として、10 年間で身体障害者の雇用率を 3%とする目標を設定した任命権者からの要請に基づき、本委員会が「身体障害者を対象とする特別区職員採用選考基本方針」を定め、実施したものである。」としている。

厚生労働省東京労働局の「平成 26 年東京労働局管内における障害者雇用状況の集計結果」によると、特別区のうち 3 区が雇用目標を達成していた。

一方、区雇用率は、平成 24 年度が 2.67%、平成 25 年度が 2.63%、平成 26 年度が 2.34%であった。

雇用目標は、各区における努力目標であるため、人事課においては、引き続き身体障がい者の雇用に努められたい。

区は、チャレンジ就労において、臨時職員として知的障がい者と精神障がい者を雇用している。

知的障がい者等を正規雇用する場合は検討すべき事項が多く、他の自治体においても知的障がい者等を正規雇用する事例はほとんどないのが現状である。実際の障がい者雇用の多くは、チャレンジ就労のように短期的に雇用するものである。

一方、知的障がい者を非常勤職員として雇用できるように制度を整備している自治体もある。これらの自治体では、障がい者が安定して継続的に働く環境を整備するとともに、職員の障がい理解の促進、障がい者雇用の実践的なノウハウを得ること等を目的としていた。

障がい者の長期的な雇用は、障がい者が働き続ける中で、どのような能力を培い仕事を通じて社会に貢献できるかを実感するだけでなく、区民や区内企業に対して、ジョブコーチ等による適切なサポートがあれば、障がい者は誰でも十分な戦力になり得ることを示す機会となる。

また、促進法の改正に伴い、平成 30 年 4 月 1 日から法定雇用率の算定基礎の対象に精神障がい者が加えられる。区においても、制度改正を見据え

て支援体制を整えることが重要である。

区における障がい者の採用方法は、身体障がい者を対象とする正規雇用と知的障がい者及び精神障がい者を対象とするチャレンジ就労の2種類である。

今後、区においては、先進的に実施している他自治体の取組を調査し、障がい者の中長期的な雇用方法を検討する必要がある。

II 検討・改善を求める事項

着眼点1 区の障がい者就労援助施策は計画的・効果的に行われているか、また、障がい者の就労に関する区民の理解は進んでいるか。

1 板橋区作業所等経営ネットワーク支援事業委託のプロポーザル実施における委託期間の設定

所管課においては、事業者の公平な参加機会を確保するため、一定の期間を区切ってプロポーザル方式等による事業者選定を検討されたい。(P26)

<障がい者福祉課>

着眼点2 障がい者就労援助にかかる関係課・関係機関との連携は図られているか。

1 関係機関等との情報の共有化

所管課は、ハート・ワーク連絡協議会で検討された内容について、板橋区地域自立支援協議会就労支援部会を通じて情報提供を求めるなどし、障がい者就労支援における課題等について、関係機関等との共有化を図られたい。(P19)

<障がい者福祉課>

2 優先調達実績の進捗状況の把握

調達方針で掲げた目標額を達成するためには、進捗状況を把握のうえ、目標達成に向けて取り組むことが必要である。

所管課においては、年度途中に調査を行う等、適宜進捗状況を把握し、目標達成に向けた進行管理をされたい。(P30)

<障がい者福祉課>

Ⅲ 総括意見

以上、障がい者就労援助事業について指摘し、検討・改善を求めてきたが、最後に総括的な意見を述べる。

第一に、障がい者の雇用等に関する関係部署の連携を深めることである。

区は、チャレンジ就労の受入れ、障がい者就労施設等からの優先調達等について、関係部署の協力の下に取り組んでいる。その実績は徐々に伸びているものの、今後のさらなる拡大が望まれる。

チャレンジ就労による障がい者の受入れや優先調達の規模を拡大するためには、全庁的な協力体制を強化するとともに、各部署が達成すべき目標を定め、具体的な取組を進めることが重要である。

特に、障がい者福祉課は、各部署のそれぞれの取組状況を継続的に確認し、一層効果的な取組の推進について、庁内の中心的な役割を果たしていく必要がある。

第二に、区自ら、障がい者の雇用拡大に努めることである。

区は、これまで身体障がい者の採用を通じて、障がい者の雇用拡大に取り組んできた。区役所内で障がい者とともに働くことについて、各職場や職員の理解と協力が進み、障がい者雇用の受入れは定着してきたといえる。

現在、チャレンジ就労で受け入れている知的障がい者や精神障がい者を含めた障がい者の雇用の拡大に向けて、今後、さらに積極的に取り組むことが求められる。

また、区は、障がい者一人ひとりに適した業務の種類、内容、場所等を丁寧に把握し、適切な支援を行うとともに、全ての障がい者が働きやすく、ユニバーサルデザインに配慮した職場にするよう努めることが必要である。

以上の点を踏まえ、障がい者が地域社会で自立して、いきいきと暮らせるよ

う、障がい者の就労支援の充実について、区が行政としての役割を果たしていくことを期待する。

平成27年度 第2回 行政監査結果報告書

「障がい者就労援助事業について」

(平成28年4月発行)

刊行物番号

28-21

発行 板橋区監査委員事務局

住所 板橋区板橋二丁目66番1号

電話 03-3579-2661

再生紙を使用しています