

チャレンジ就労について

1 概要

事業主に一定以上の障がい者の雇用を義務付ける法定雇用率が引き上げられており、令和8年度には民間企業は2.7%、公的機関は3.0%（令和6年度・令和7年度はそれぞれ2.5%、2.8%）となる。このことを踏まえ、各企業においても障がい者雇用をめぐる動きがさらに活発化されていくことが想定される。

区では、令和5年度に障がい政策課障がい者活躍推進係を新設し、国が実施しているチャレンジ雇用の趣旨に基づき、チャレンジ就労（最大3年間）を取り入れ、民間企業へのステップとなるよう就労経験を積む場を提供している。

2 現状

現状のチャレンジ就労の体制は以下のようになっている。

（1）雇用体制

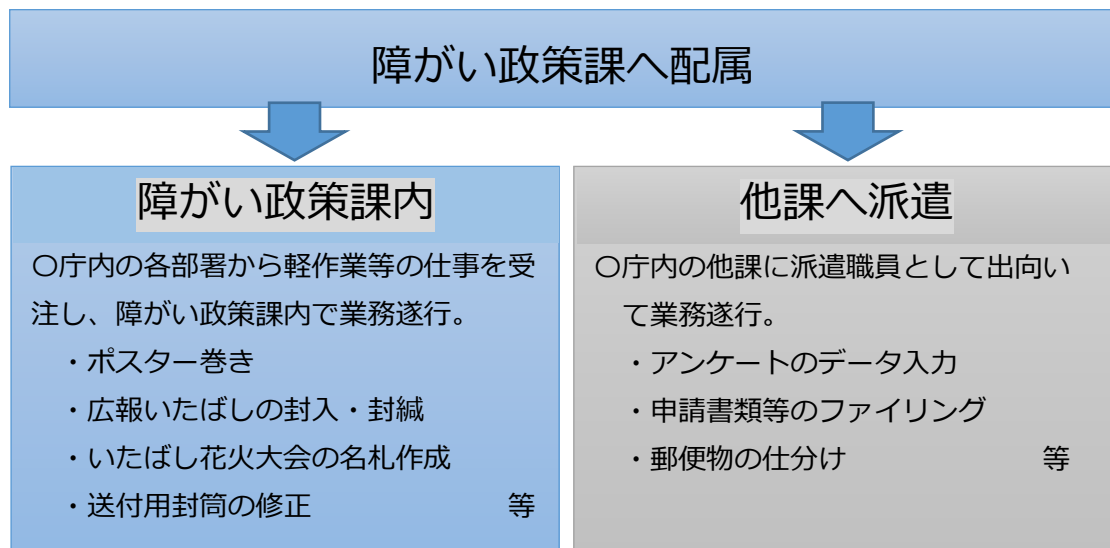
雇用人数	4名※
雇用期間	最大3年
チャレンジ就労の位置づけ	就労を経験して一般就労につなげる場

※雇用人数の拡充に向けて調整中

（2）一般就労までの流れ（参考）

年次	経過	内容
1年目 ↓	準備期 （12か月）	仕事を通じた生活リズムの確立 ビジネスマナーの取得 等々
2年目 ↓	ステップアップ期 （12か月）	庁内他部署での業務経験 障がい特性を活かした就労先の検討 等々
3年目	就職活動期 （12か月）	庁内での業務を行いながら就職活動

(3) 業務体制



3 課題

令和5年度から現行のチャレンジ就労の制度を取り入れて、障がい者を受け入れる中で、区が感じている課題は次のとおりである。

課題	内容	協議内容
支援機関との役割分担	チャレンジ就労職員が仕事をするうえで日常生活上の出来事が原因で、体調を崩し、業務が続けられなくなると、区の職員が日常生活上の相談にまで介入することがある。	定着支援を行う中で企業との支援の分担はどのように切り分けているのか伺いたい。
内部職員の理解	作業場所等の影響から受注先を開拓できていない状況にあるため、チャレンジ就労制度の認知が浸透していない。	
業務内容の精査	それぞれの特性に合った仕事の受注ができていない。	