

豊島区障害者就労支援センターの取り組みについて

令和7年1月22日 福祉部 障害福祉課
豊島区障害者就労支援センター
(施設・就労支援グループ)



1 貧困をなくそう	3 すべての人に健康と福祉を	8 働きがいも経済成長も	10 人や国の不平等をなくそう	17 パートナーシップで目標を達成しよう

SDGs 未来都市としま

I 豊島区の現状と課題（報告）

1. 豊島区障害者就労支援事業実績報告（令和5年度）
2. 豊島区の障害者の状況
3. 平均工賃実績（就労継続支援B型）の推移
4. 区内企業の障害者雇用状況（一般就労）
5. R6年度重点取り組み現状報告
6. 豊島区の傾向と振り返り

1 豊島区障害者就労支援事業実績報告（令和5年度）

出典：令和5年度 区市町村障害者就労支援事業実績報告

※重複障害があるため、割合等の値は、必ずしも一致しません。

- 全体として登録者、就職者共に精神障害の割合が多い。
- 就職者割合は、身体・知的障害が支援登録者数に対して増加しているが、精神障害は減少している（手帳なしを除く）。

全体内訳	実人数	身体	知的	精神	手帳なし (難病等)
支援登録者数	1,184人	7.1%	31.7%	59.3%	1.9%
就職者数	31人	11.8%	32.4%	55.9%	0.0%

※小数点2以下は四捨五入

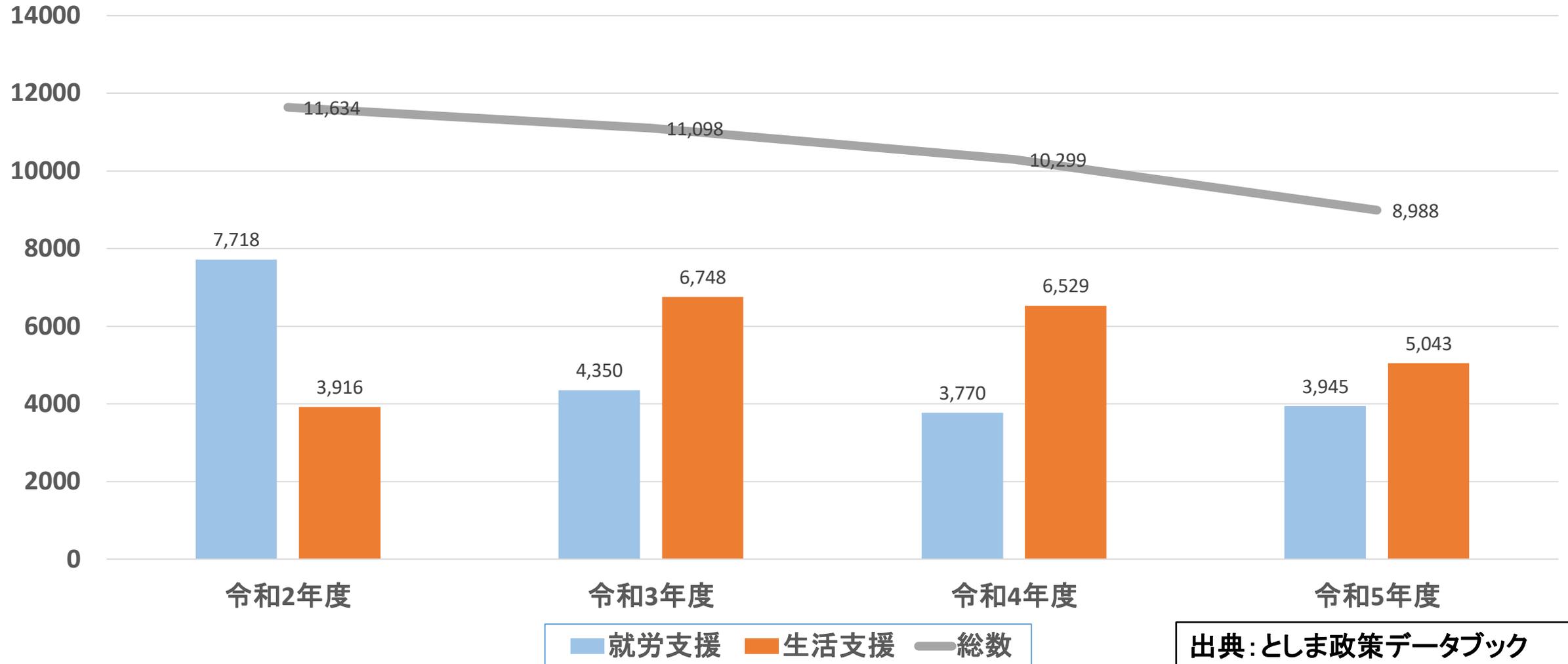
- 就労後の相談が8割を超える。
- 相談全体で生活支援の割合が多い。
- 就労前と就労後の相談件数の増加率は全体（303.8%）に対して就労支援（52.4%）、生活支援（2,081.9%）と、生活支援が際立って多い。

相談内訳	計(割合)	就労前(割合)	就労後(割合)	増加率
就労支援	3,954件(43.9%)	1,563件(17.4%)	2,382件(26.5%)	52.4%
生活支援	5,043件(56.1%)	221件(2.5%)	4,822件(53.6%)	2,081.9%
総計	8,988件(100.0%)	1,784件(19.8%)	7,204件(80.2%)	303.8%

※割合は総数計に対して計算。小数点2以下四捨五入

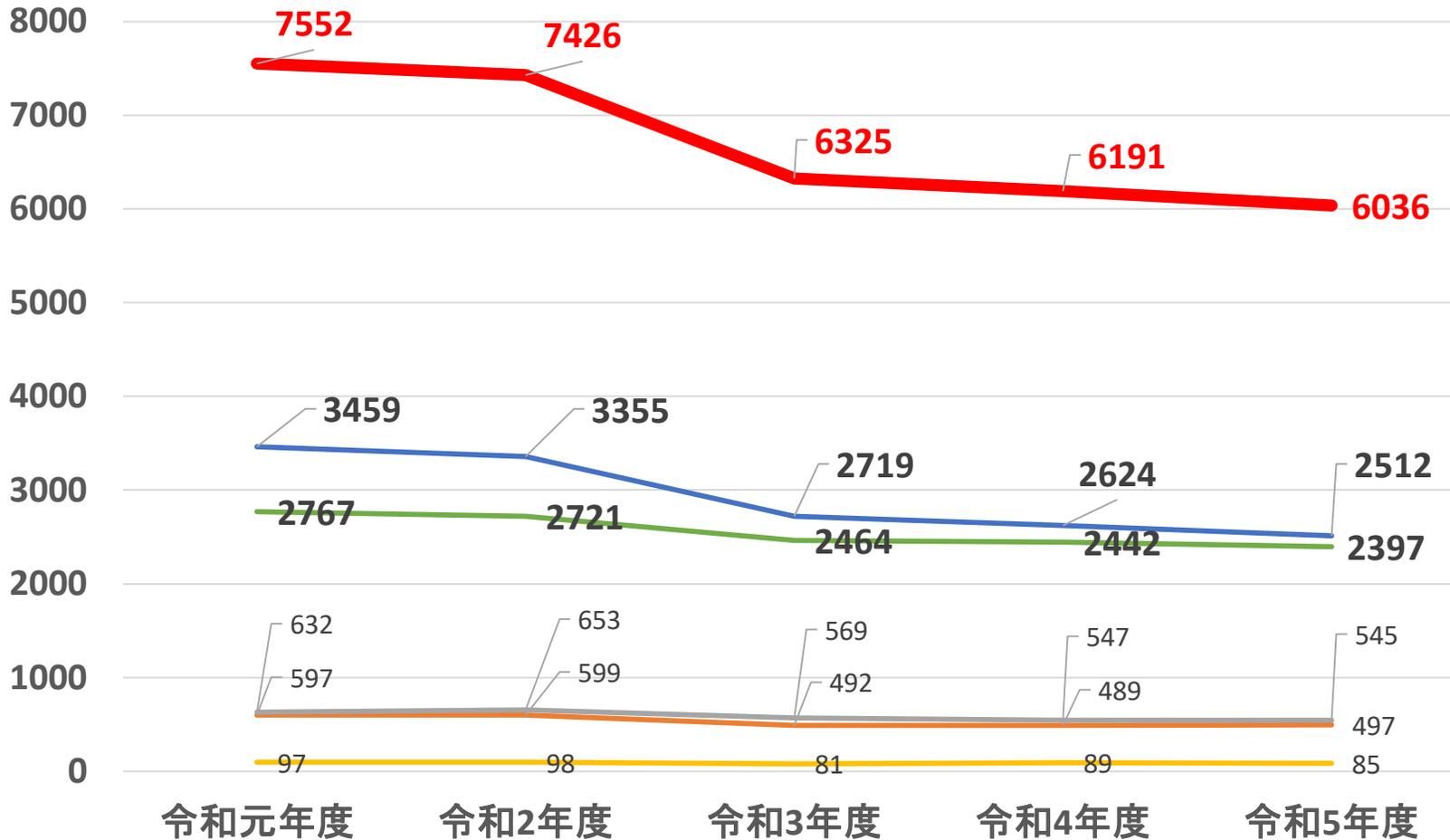
1 豊島区障害者就労支援センター実績報告（令和5年度）

- 全体の相談受付総数は減少傾向。
- 就労支援と生活支援の割合の差は少なくなってきている。



2 豊島区の障害者の状況（身体障害者手帳所持者数）

- ・ゆるやかに減少傾向。肢体不自由と内部障害の交付数の差は少なくなっている。
- ・全体的に減少傾向の中、視覚障害の交付数が微増している。
- ・等級全体では1級が最も多く、次いで4級が多い。
- ・昨年度と比較し、区分1級の障害者の数値が数・割合ともに増加している。



令和5年度等級内訳 ※()内は昨年度数値

1級	2,019人 (1,818人)	33.4% (29.4%)
2級	966人 (1,064人)	16.0% (17.2%)
3級	972人 (1,134人)	16.1% (18.3%)
4級	1,469人 (1,571人)	24.3% (25.4%)
5級	280人 (268人)	4.6% (4.3%)
6級	330人 (336人)	5.5% (5.4%)
計	6,036人 (6,191人)	100% (100%)

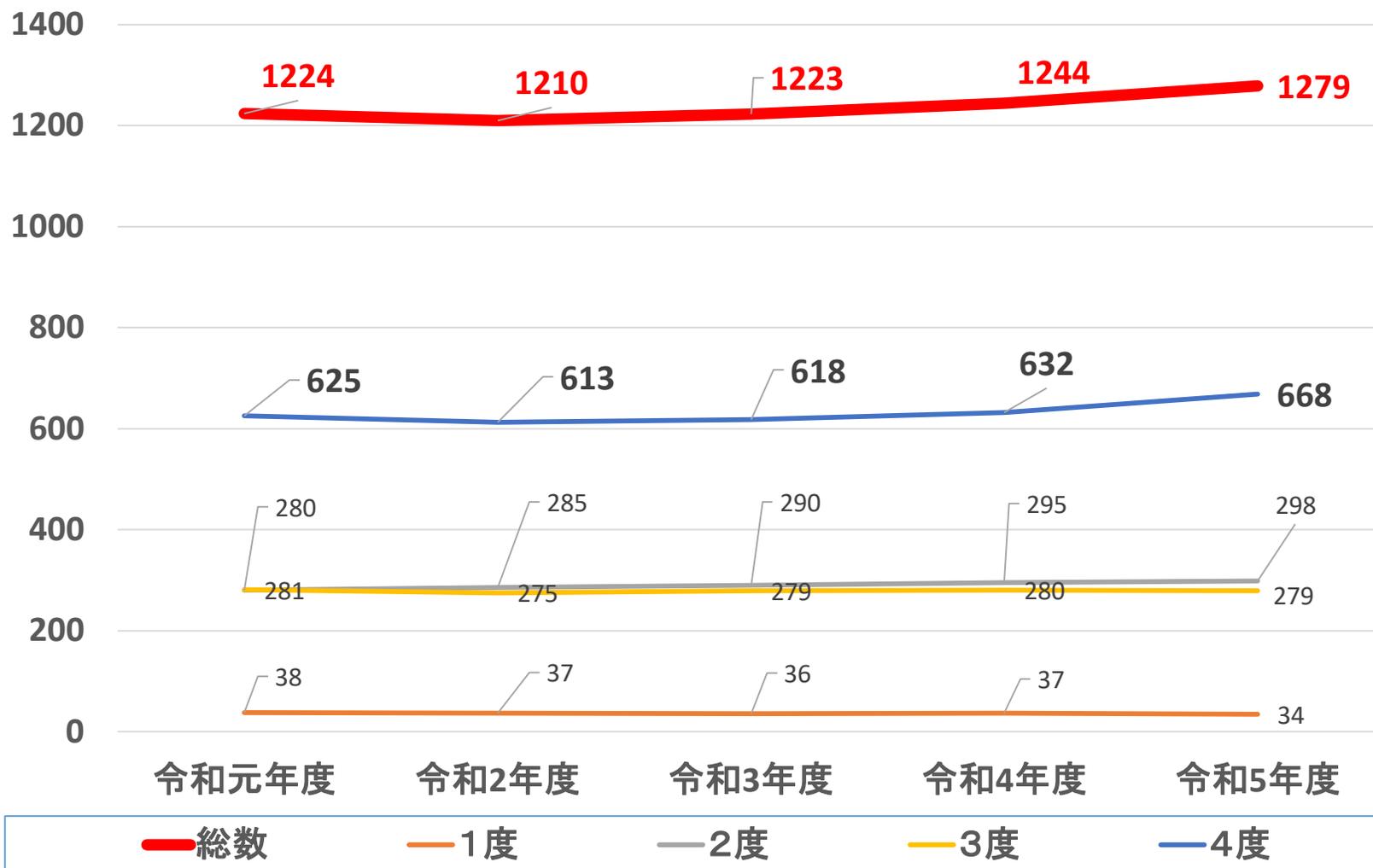
出典：豊島区の社会福祉

※令和3年度に統計手法を見直し 5

● 総数 ● 視覚障害 ● 聴覚障害 ● 音声・言語 ● 肢体不自由 ● 内部障害

2 豊島区の障害者の状況（愛の手帳所持者数）

- ・全体の総数は年々増加している傾向がみられる。
- ・昨年度比で割合は4度のみ増加。



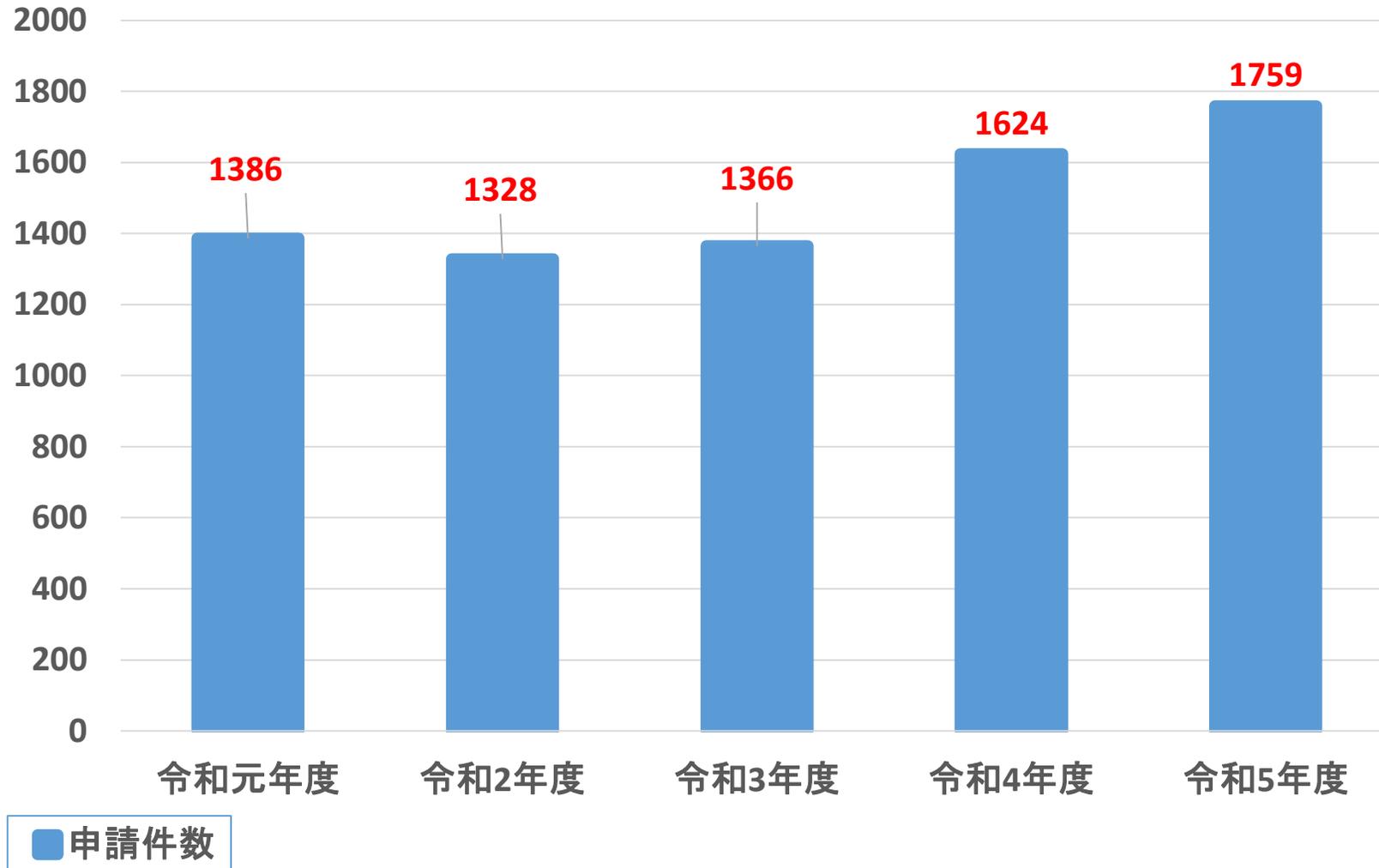
令和5年度等級内訳 ※()内は昨年度数値

1度	34人 (37人)	2.7% (3.0%)
2度	298人 (295人)	23.3% (23.7%)
3度	279人 (280人)	21.8% (22.5%)
4度	668人 (632人)	52.2% (50.8%)
計	1,279人 (1,244人)	100% (100%)

出典：豊島区の社会福祉

2 豊島区の障害者の状況（精神障害者保健福祉手帳）

- ・全体の総数は年々増加している傾向。



自立支援医療負担申請 件数（精神通院医療）

※疾病分類別申請数（診断書提出分）

令和元年度 2,837件

令和2年度 1,760件

令和3年度 2,799件

令和4年度 3,234件

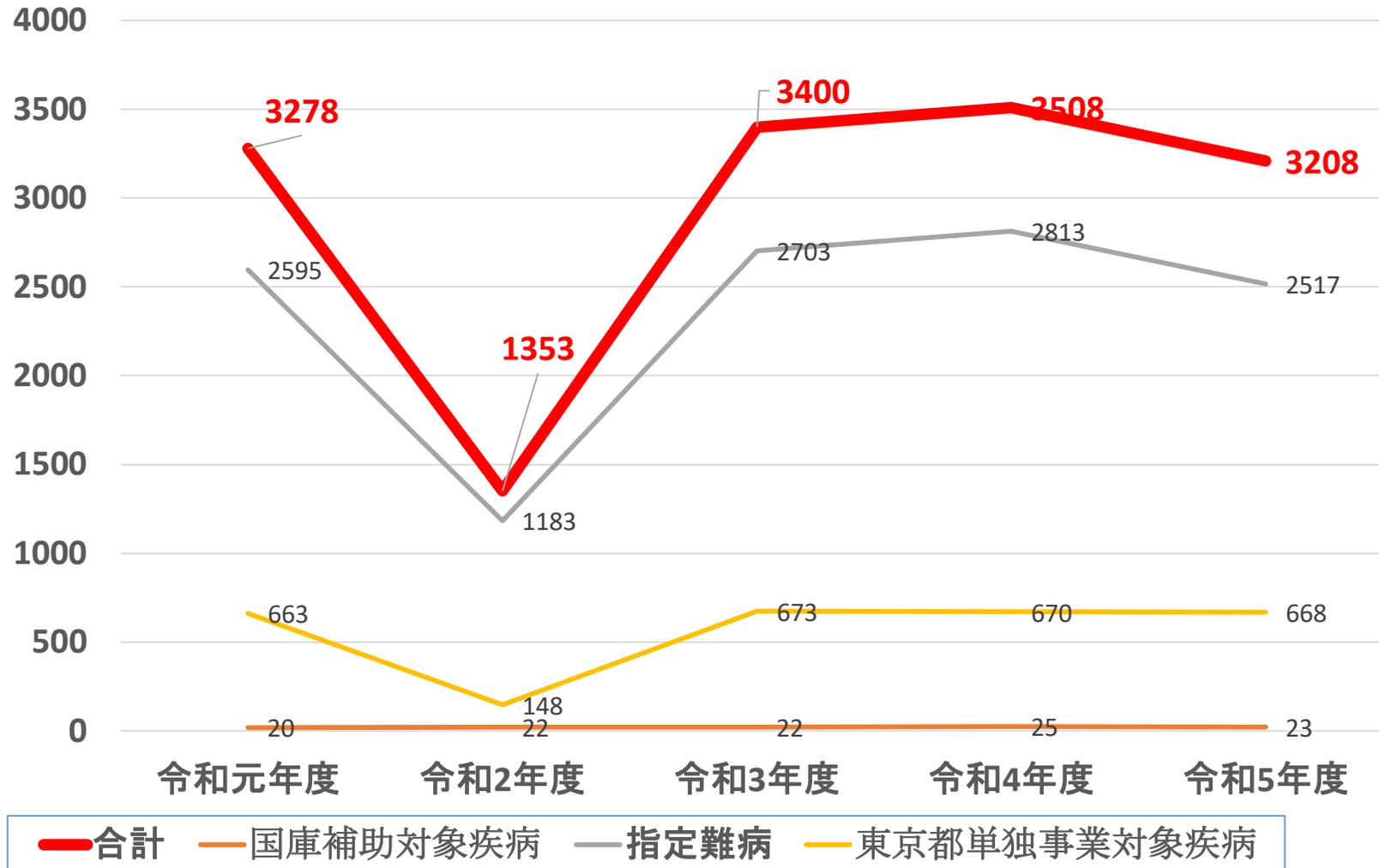
令和5年度 3,316件

※令和2年度は新型コロナウイルス感染症対策のため自立支援医療は有効期間が1年間の自動延長となった

出典：豊島区の保健衛生（事業概要）

2 豊島区の障害者の状況（難病医療費等助成申請状況）

- ・難病医療費等助成申請件数は減少。
- ・難病患者福祉手当支給件数は増加傾向。



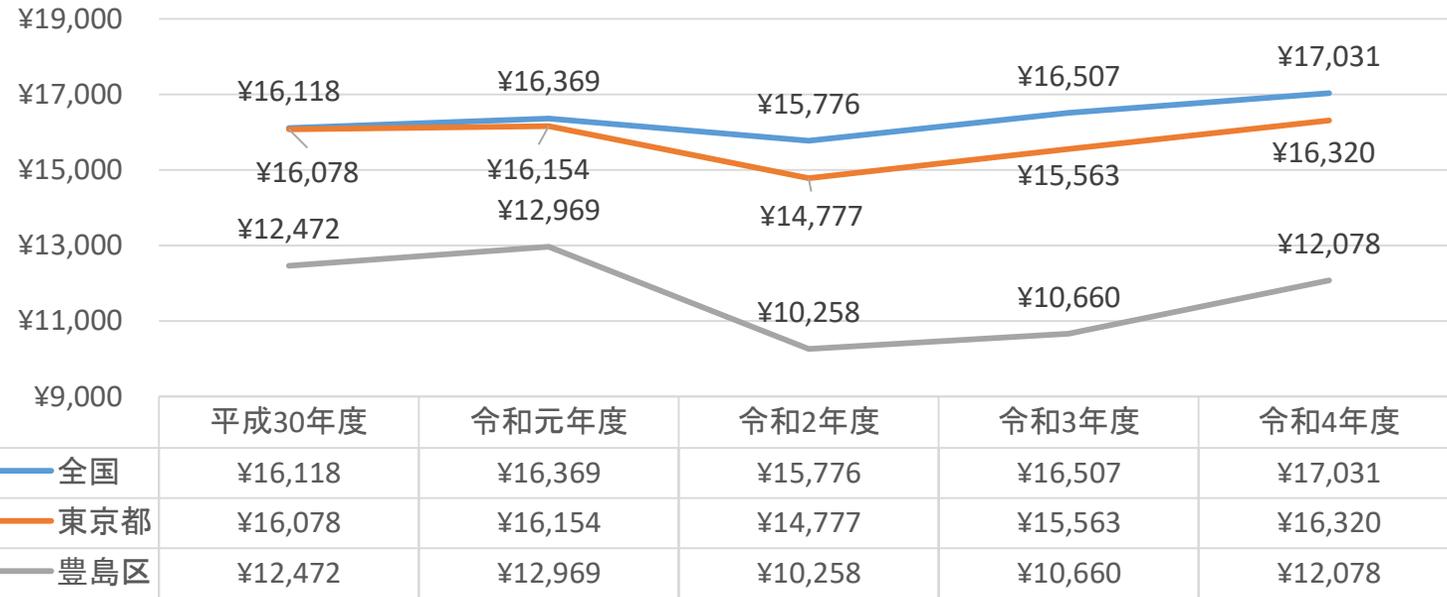
難病患者福祉手当支給状況	
令和元年度	771件
令和2年度	830件
令和3年度	895件
令和4年度	936件
令和5年度	954件

出典：豊島区の保健衛生（事業概要）

出典：豊島区社会福祉

3 平均工賃実績（就労継続支援B型）の推移

- ・豊島区の平均工賃月額が「12,078円」で23区中22位。
- ・都平均工賃との格差は若干減少。
- ・平均工賃月額23区最下位を脱出。
- ・都の令和4年度目標工賃(月額)は「19,500円」で23区目標を達成しているのは4区。



都平均工賃との格差



順位	区名	平均月額工賃	
1 (9)	港区	21,346	↑↑
2 (3)	台東区	21,203	↑
3 (2)	大田区	20,701	↓
4 (1)	品川区	20,480	↓
5 (4)	新宿区	18,956	↓
6 (6)	葛飾区	18,394	→
7 (8)	中野区	17,762	↑
8 (5)	中央区	17,593	↓
9 (7)	千代田区	16,991	↓
10 (11)	世田谷区	15,348	↑
11 (18)	荒川区	15,276	↑↑
12 (12)	目黒区	15,178	→
13 (14)	板橋区	15,125	↑
14 (13)	杉並区	14,685	↓
15 (10)	墨田区	14,490	↓↓
16 (15)	足立区	14,373	↓
17 (19)	江東区	13,656	↑
18 (16)	渋谷区	13,552	↓
19 (20)	練馬区	12,714	↑
20 (17)	江戸川区	12,536	↓
21 (21)	文京区	12,523	→
22 (23)	豊島区	12,078	↑
23 (22)	北区	11,331	↓

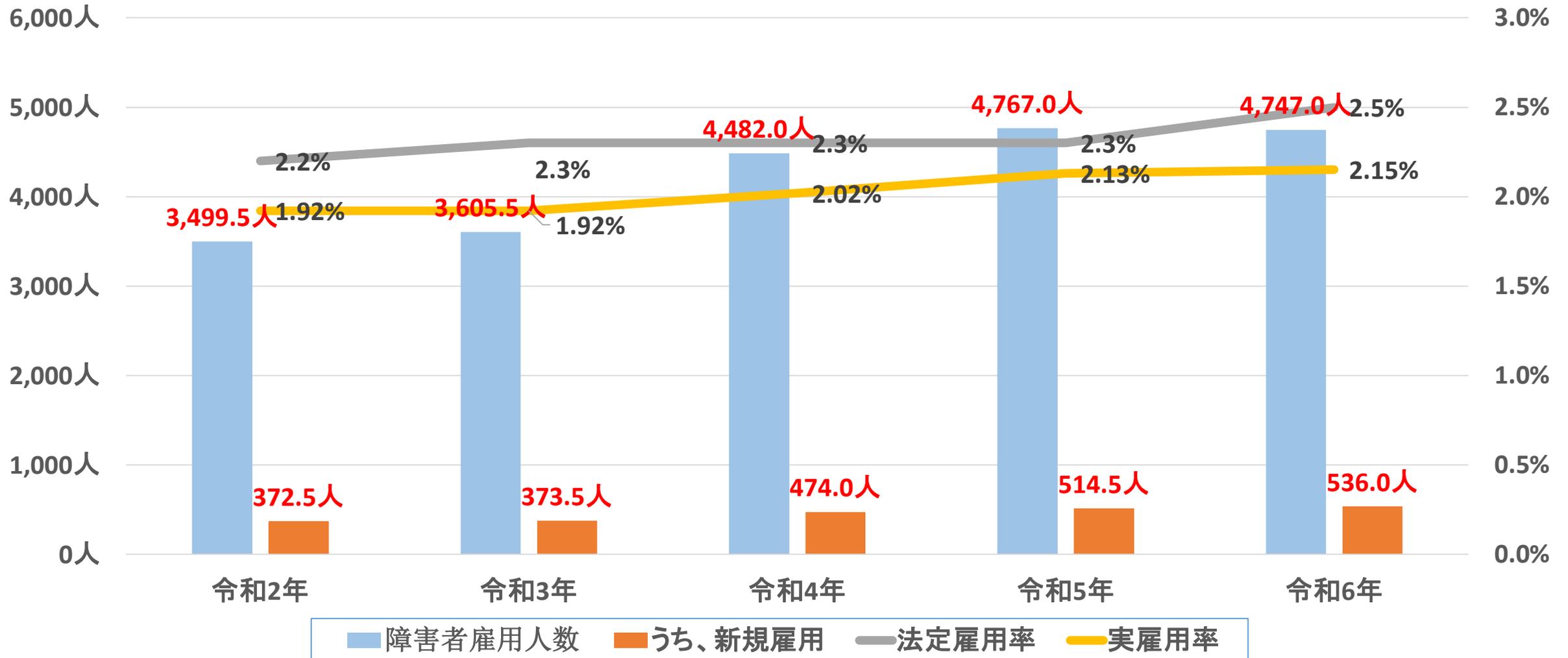
出典：厚生労働省平均工賃(賃金)月額の実績について
 出典：東京都工賃向上計画

※令和4年度実績、()は令和3年度順位
 ※各施設の平均額工賃額合算に対する平均月額工賃試算のため、実数と異なる。
 ※昨年比較の順位変動を矢印で示した。5以上変動があった際は矢印を2つとした。

4 区内企業の障害者雇用状況（一般就労）

- ・ 企業の新規雇用人数と障害者実雇用率は上昇傾向
- ・ 障害者雇用人数は昨年度比で微減(▲20)

調査協力：池袋公共職業安定所（各年6月1日現在の数値）

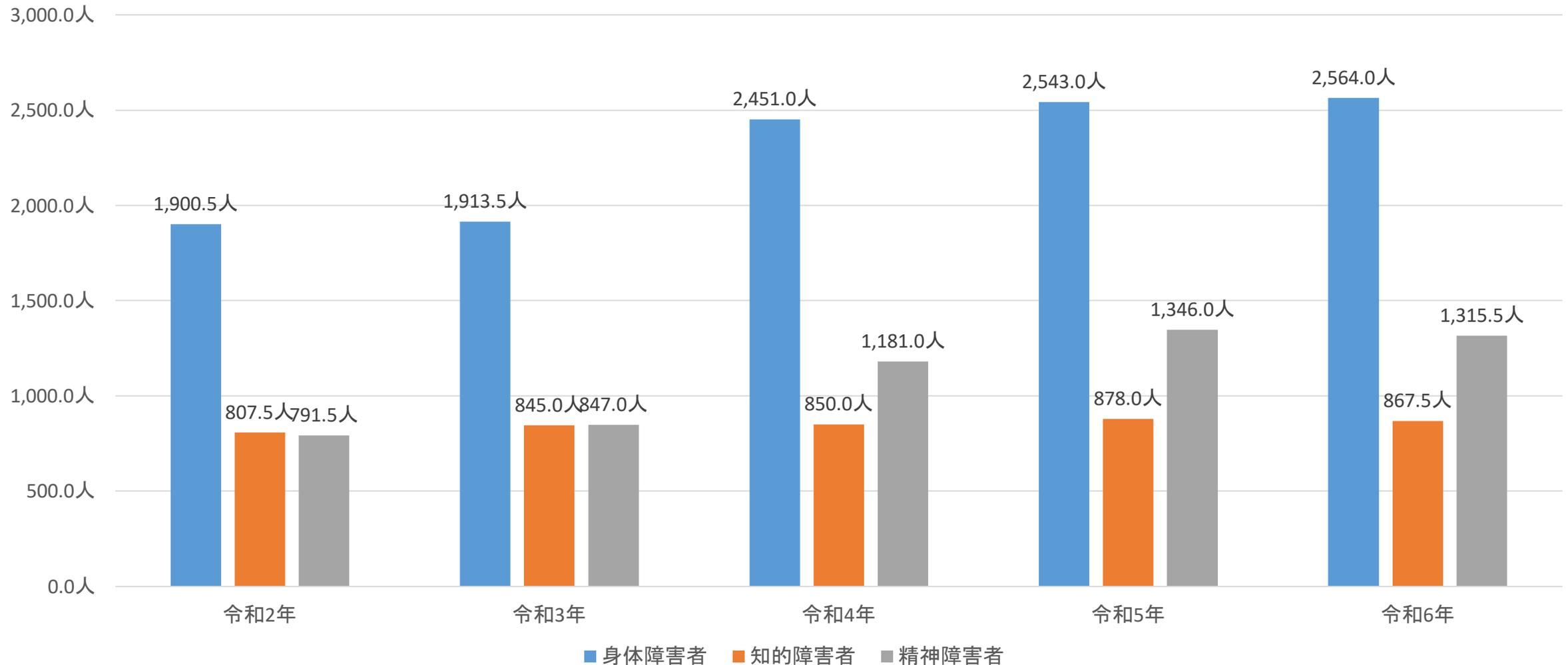


4 区内企業の障害者雇用状況（一般就労障害別）

- 障害別雇用人数は身体障害者が最多
- 前年度比で身体障害者は雇用増、知的・精神障害者は雇用減

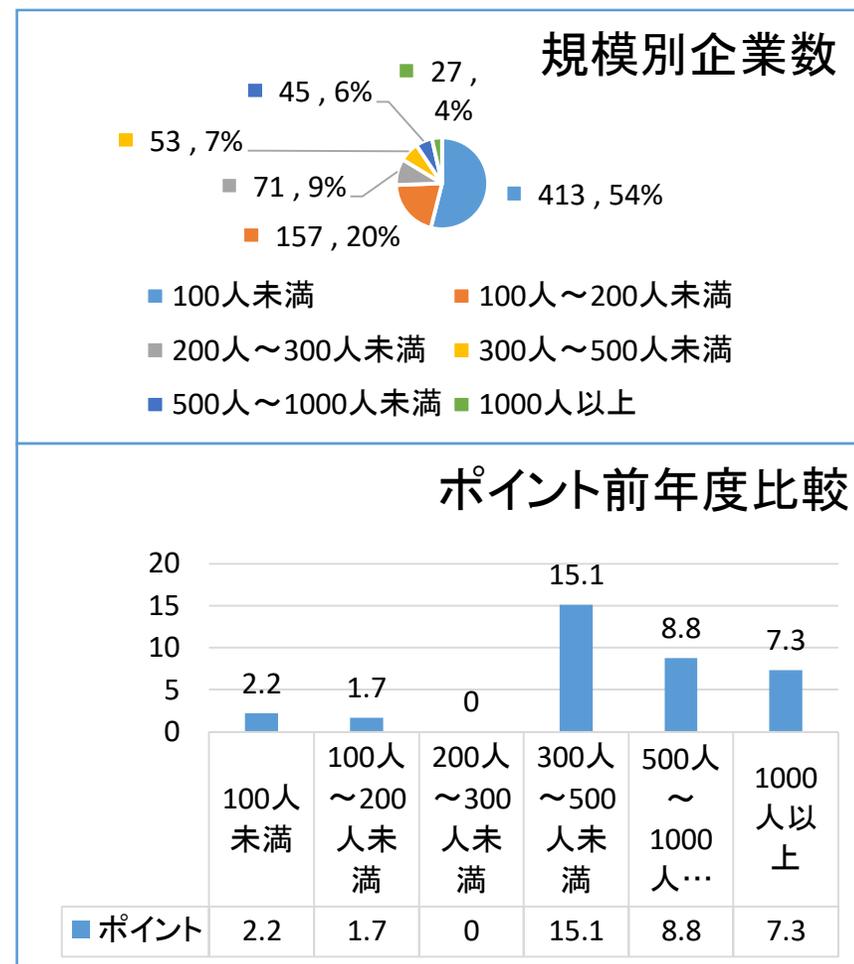
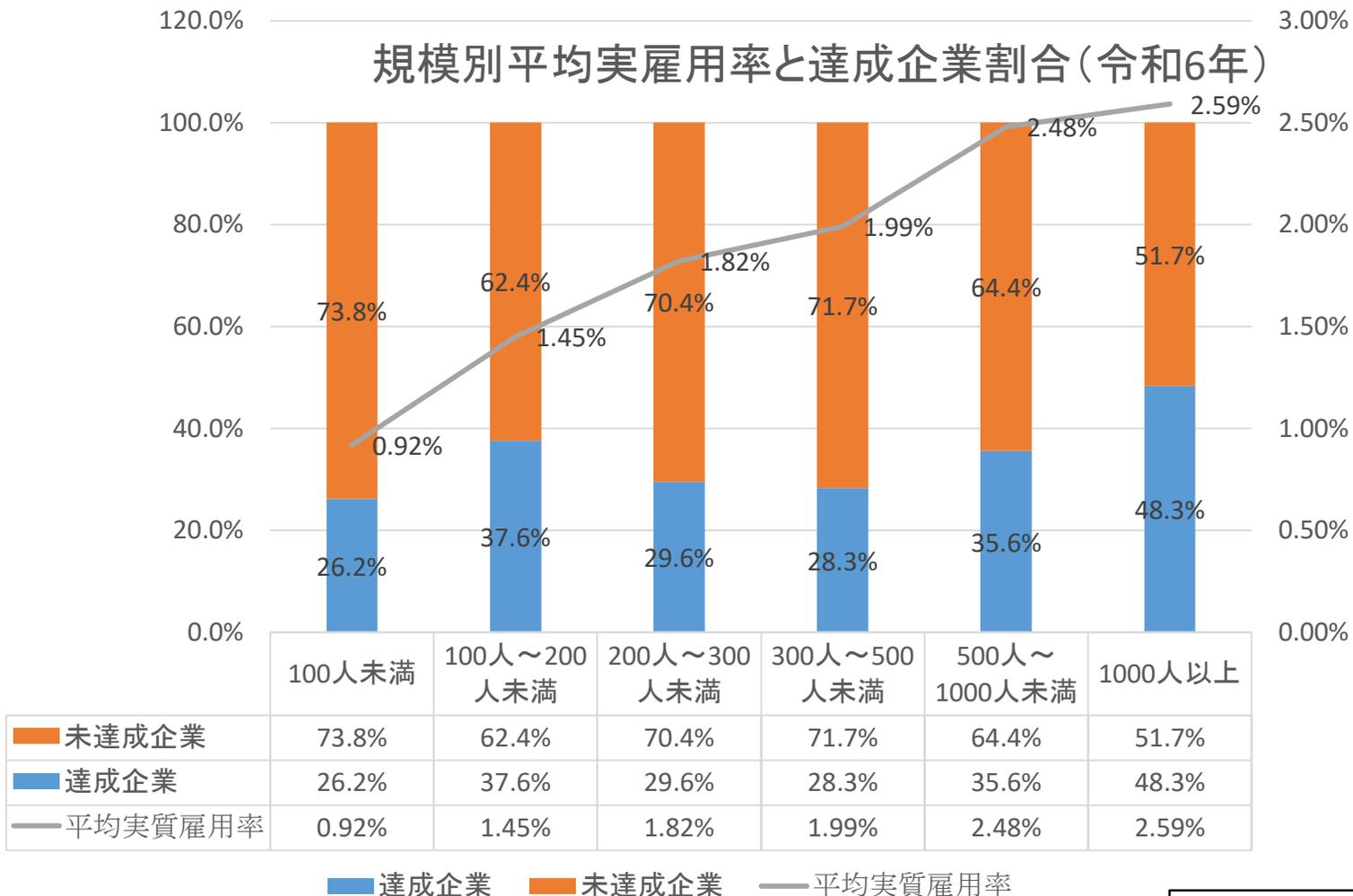
調査協力：池袋公共職業安定所（各年6月1日現在の数値）

障害者別雇用人数



4 区内企業の障害者雇用状況（達成企業分析）

- ・ 法定雇用率引き上げの影響により、全体的に法定雇用率達成割合は低下
- ・ 前年度比で300人以上の企業規模で法定雇用率達成割合の低下ポイントが大きい



調査協力：池袋公共職業安定所（各年6月1日現在の数値）

5 R6年度重点取り組み現状報告①（現状分析・機運醸成）

現状分析

取り組み

令和6年度 障害者雇用状況の集計結果分析

内容

厚生労働省及び東京労働局が発表した令和6年度の障害者雇用状況報告の集計結果について豊島区地域の詳細分析を実施する。

方法

池袋公共職業安定所（ハローワーク池袋）に「障害者雇用率制度にかかる情報提供について（依頼）」を実施。豊島区内における障害者雇用率について、以下の情報提供を求めた。

- (1) 規模別・障害別の雇用率達成状況
- (2) 産業別・障害別の雇用率達成状況
- (3) 上記(1)、(2)の年度別情報（過去5年度分）

この他にも、都内特別支援学校に対する実態調査や各オープンデータベースより公開情報を入手し分析を行った。

機運醸成

取り組み

- ・としま障害者就労フェア開催
- ・子ども向けワークショップ開催
- ・としま出前講座への登録
- ・障害者週間「～TOSHIMA disability week 2024～」実施
- ・2025としま「はたちのつどい」啓発動画放送
- ・広報としまと連携した普及啓発
- ・普及啓発動画作成（としまテレビ）
- ・区内中学校にて進路学習勉強会開催
- ・区内保護者会にて就労支援学習会開催
- ・障害者就労支援担当者会開催
- ・中央図書館「特集展示コーナー」展示
- ・TOKYO障害者マッチング応援フェスタへの協力、など



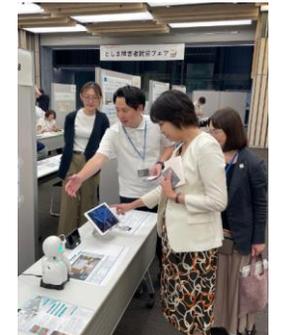
としま出前講座



啓発動画作成



担当者会



就労フェア

5 R6年度重点取り組み現状報告②（工賃向上）

区内福祉事業所への働き掛け

「国等による障害者就労支援施設等からの物品等の調達に関する法律（障害者優先調達推進法）」に基づき、令和6年度豊島区障害者就労施設等からの物品等の調達の方針を策定

	年度	件数	金額
豊島区調達実績 (豊島区役所調達分)	R5	96件	34,690,515円
	R4	106件	34,425,339円
	R3	112件	21,117,600円

具体的な方針

区内の障害者就労施設等と連携し、東京都共同受注窓口に登録した「豊島区共同受注ネットワーク」の運営を支援していく。

令和6年度 東京都共同受注ネットワーク登録ネットワーク

東京都HP:

https://www.fukushi.metro.tokyo.lg.jp/shougai/shougai_shisaku/sokusin/network_order

名称: 豊島区共同受注ネットワーク「TOSHIMAX」

(<https://www.city.toshima.lg.jp/172/2301201801.html>)

豊島区工賃向上計画の策定

これまでの取組の実績を踏まえた上で、豊島区として、より一層充実した取組を進めていくために、「豊島区工賃向上計画」を策定します。

事業所で働く障害者が、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事業所に経営努力を促すとともに、関係機関等と連携して、区内事業所の工賃水準の向上を目指します。

ポイント



豊島区工賃向上計画は、豊島区障害者地域支援協議会の就労支援部会と連携して作成する。

5 R6年度重点取り組み現状報告③（地域との連携）

実証実験

- ・地域支援協議会就労支援部会
- ・都立特別支援学校
- ・大学(区内外)
- ・企業(区内外)

地域の意識改革

- ・区内特別支援学校保護者会
- ・大学(区内福祉学部)
- ・中学校(区立)
- ・豊島区(福祉部門以外も含む)
- ・豊島区社会福祉協議会

「実証実験報告書」参照

- ・ワークショップ×1回
- ・勉強会×4回
- ・実習受入×2回

一例:ワークショップ(行こう!話そう!体験しよう!就労ワークショップ)【R6.8.30開催】

区内特別支援学級の保護者会(白鳥の会)と連携しながら、親子で参加する体験型ワークショップを行いました。

“働く”という将来に向けた子ども達へのメッセージをどのように伝えるか、準備段階から子どもや保護者から意見をもらいながら開催しました。保護者の方からも「子どもの進路についても考えるキッカケとなりました。」との発言があり、双方にとって有益な連携ができました。



5 R6年度重点取り組み現状報告④（地活センター活用）

- ・豊島区障害者就労支援の余暇活動として、ほっと・サロン事業を実施。
- ・地域と連携した取り組みとするため、要領を改正。
- ・令和6年度は、主に精神障害に向けた事業も展開した。

ほっと・サロン実施内容等一覧(令和6年度)

主な障害種別	開催日時	内容	周知方法
知的障害	奇数月第4土曜日	夏祭り、遠足（動物園）、レクリエーションなど	・区HP ・インスタグラム
精神障害	①令和7年2月9日（日） ②令和7年3月15日（土）	①観劇 ②茶話会（就労相談会）	・区HP

知的



「ほっと・サロン」Instagram

<https://www.instagram.com/hottosalon/>

ほっと・サロンに関する情報を発信しています。
画像はインスタグラムより

精神



6 豊島区の傾向と振り返り

令和6年度の豊島区障害者就労支援センターの取り組みから見えてきた傾向

○一般企業で就労している障害種別割合に対して、知的障害者、身体障害者の登録割合に差がある。

	身体障害	知的障害	精神障害
豊島区障害者就労支援センター登録	7.3%	32.3%	60.4%
一般企業就労数	54.0%	18.3%	27.7%
差	▲46.7	14.0	32.7

※手帳なしの登録人数を除く

○令和6年度の法定雇用率引き上げにより、企業規模数に関係なく法定雇用率の低下がみられる。

○就労支援相談よりも生活支援相談の相談が多い。

○就労継続B型の月額工賃が少ない(23区中22位)。

取り組みを強化すべき内容(振り返り)

- ・地域開拓促進の取り組み
- ・公民連携した持続可能な取り組み
- ・障害者就労支援センター業務効率化の取り組み
- ・地域における将来の福祉人材育成の取り組み

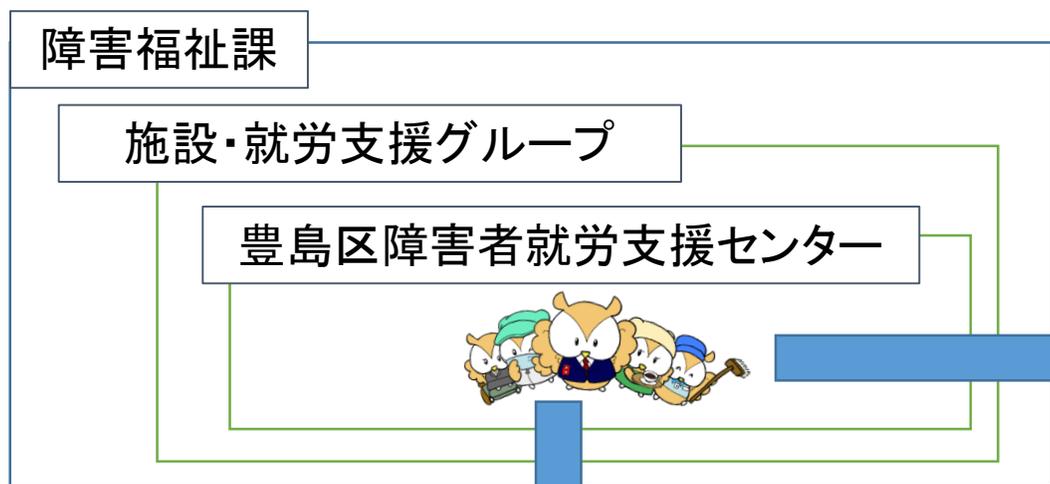
就労支援センターとして引き続き地域ニーズに持続可能に対応していく必要がある。

Ⅱ 障害者就労支援センターの推進

- 7. 令和7年度組織体制
- 8. 令和7年度基本方針
- 9. 目標と将来像
- 10. 「ネットワーク・としま会議」推進体制
- 11. 令和7年度重点取り組み
- 12. まとめ

7 令和7年度組織体制

- ・豊島区直営の区市町村障害者就労支援センターとして障害福祉課内に設置運営
- ・就労支援員を効果的に配置し、エンパワーメントを発揮することで成果を上げる



※名称等は令和6年度1月時点

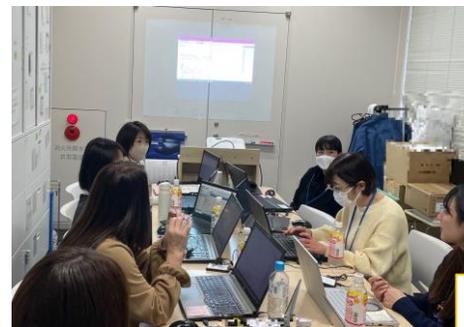
保有資格等

- ・公認心理師
- ・社会福祉士
- ・精神保健福祉士
- ・国家資格キャリアコンサルタント
- ・産業カウンセラー
- ・ファイナンシャルプランナー(FP2級)

配置職員名称

- センター長
- 地域開拓促進コーディネーター
- 就労支援コーディネーター
- 生活支援コーディネーター
- 障害者就労支援主任専門員（総合支援）
- 障害者就労支援専門員（総合支援）
- 精神障害者就労主任支援員
- 就労アセスメント・職業評価担当
- 情報分析・処理担当（システム担当）

機能分担 & 地区担当制の導入



多角的な視点で豊島区
の障害者就労支援施策
を強力に推進！！

職員会議(定例報告会)の様子

8 令和7年度基本方針

- 豊島区直営のメリットを最大化
- 地域開拓促進の取り組みを推進
- 成果を上げるための重点的取り組みの選択

区直営のメリットを最大化

官民連携「地域資源を最大限活用」した取り組み

地域開拓の取り組みを推進

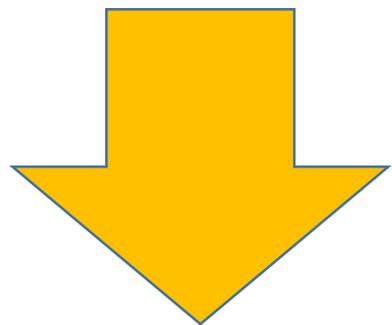
意識改革「地域への働き掛け」で誰一人取り残さない

成果を上げるための重点取り組みの選択

戦略的「5つのアプローチ」による効果的なセンター運営

地域機関の活躍をサポート
伴走型支援を主体

対策目標



豊島区が目指す 将来像

- **地域課題の解決を通じた「持続可能」な障害者就労支援策の展開**

【「持続可能」とは】将来の世代の欲求を満たしつつ、現在の世代の欲求も満足させるような開発(概念)

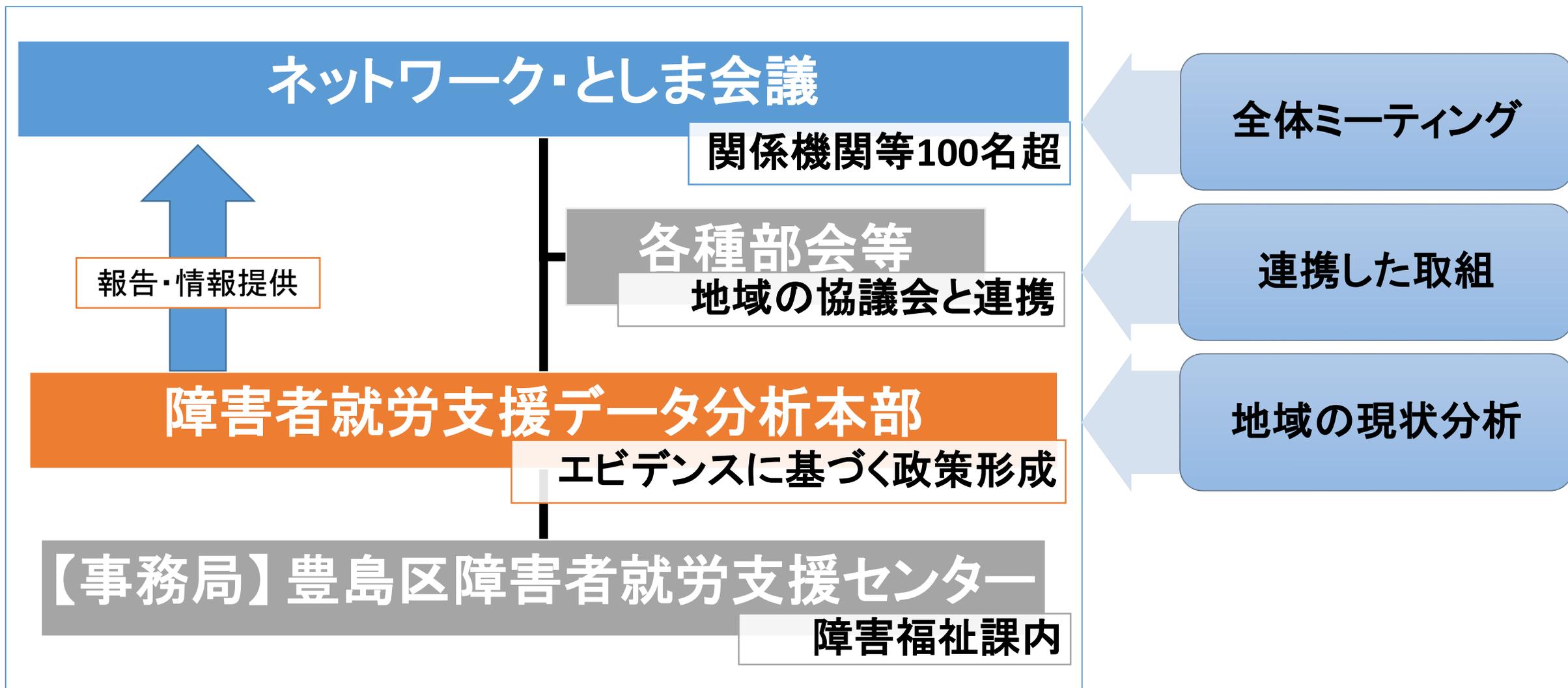
外務省HP「報告書「Our Common Future」」解説

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kankyo/sogo/kaihatsu.html>

- ・地域と連携した取り組みの推進
 - ・障害者就労に対する社会的関心向上の働き掛け
 - ・今だけでなく将来を見据える
- **就労困難者が早期に就労し、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営むことのできるまち。**

10 「ネットワーク・としま会議」推進体制

- ・「ネットワーク・としま会議」の要綱を策定、区として「オールとしま」推進体制を整備
- ・データ分析を行いながら実証することでエビデンスに基づく政策提案



11 令和7年度重点取り組み①地域開拓促進

戦略的アプローチ その1 地域開拓促進の取り組みを強化

地域開拓促進とは

個人に着目した支援とは別に就労希望者を積極的に掘り起こしていくとともに、企業側に対する障害者雇用へのアプローチを行っていくため、福祉的就労から一般就労という環境整備を進めていく

区市町村障害者就労支援事業実施要領(地域開拓促進コーディネーターの配置抜粋)

豊島区障害者就労支援センターの地域開拓

情報収集

- 現場百遍、施設等の視察を行い地域課題を分析する
- 他機関連携強化、障害者就業・生活支援センターなどの合同会議に参加

働き掛け

- 地域ニーズを見える化して課題提起
- 地域に一番近い行政機関として、区・都・国に施策提案

情報発信

- 障害者就労支援センターの外部向け広報誌の作成
- 取り組んだ成果の積極的な外部公開

普及啓発

- 障害者就労支援月間などの国イベントと連動したイベント開催
- 当事者家族や教育機関に向けた普及啓発活動

前例踏襲にならない、独自の視点を持った環境整備を推進

自治体直営の強みを活かした地域開拓促進で社会全体にアプローチする

11 令和7年度重点取り組み② 公民連携

狙い

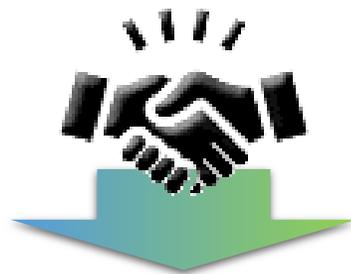
地域と連携することで、持続可能な取り組みで障害者就労支援を展開する

新たな障害者雇用モデルの実証実験

「豊島区地域支援協議会就労支援部会」「豊島区共同受注ネットワーク」
「豊島区社会福祉協議会」「商店街」「民間企業」「教育機関」など

障害者雇用の機運醸成

「豊島区地域支援協議会就労支援部会」「豊島区共同受注ネットワーク」
「商店街」「民間企業」「教育機関」「保護者・家族会」など



公民連携した取り組みを推進することで、社会的関心を高める支援策を展開

11 令和7年度重点取り組み③ 工賃向上

- ・TOSTEP(東京都共同受注窓口)とも連携した受注機会の創出
- ・豊島区共同受注ネットワーク「TOSHIMAX」の活動をバックアップ

- 区の調達方針として、共同受注ネットワークへの発注を明確に周知。
- 区内公園清掃など、共同受注可能な事業を積極的に発注。
- 自主ネットワークによる持続可能な工賃向上の取り組みを支援。
- 豊島区工賃向上計画と連動した工賃向上施策の推進

東京都目標工賃の達成を目指す！



豊島区共同受注ネットワーク

障害者就労施設等への発注にご協力をお願いします。

豊島区共同受注ネットワーク代表窓口
事業所名 特定非営利活動法人NPOあおぞら
担当者名 共同受注担当
電話連絡先 03-6908-1661
メールアドレス toshima-joint-order@aozora-toshima.jp

こんな仕事に対応できます。

- 事務用品
- 封入・封緘
- 清掃
- 印刷
- データ入力
- 食品
- 生活用品
- その他
- 箱・袋詰

共同受注窓口 イメージ

窓口の役割

ワンストップ窓口
豊島区共同受注ネットワーク

区内の障害者就労施設等がそれぞれの強みを活かしてオールとしまで障害者の工賃向上に取り組む！！

11 令和7年度重点取り組み④ DX化の推進

【書類の電子化】

- ・ 相談記録等、紙媒体の電子化

情報共有の迅速化、物理的な保管スペースの削減、セキュリティ対策による業務効率化

【電子申請の拡大】

- ・ 自治体専用デジタル化総合プラットフォーム「LoGoフォーム」の活用

利用者サービス向上と業務改善

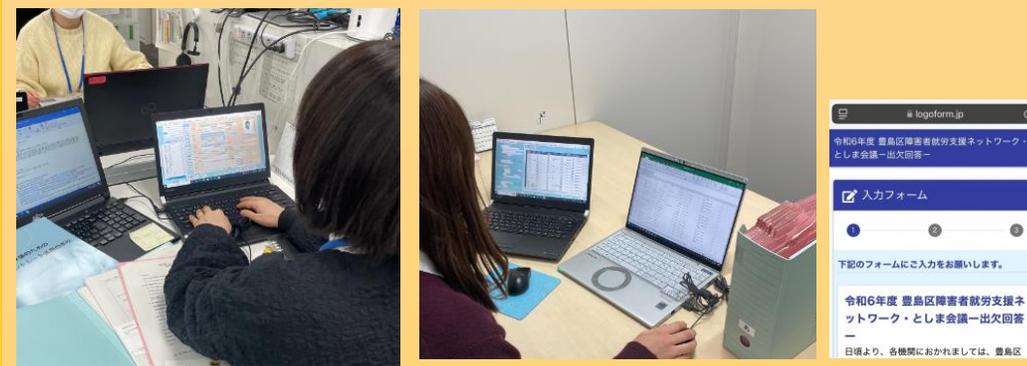
【区内事業所DX化への助言】

- ・ 積極的な情報共有

DXに取り組んだ成果を区内事業所と共有することで、地域のDX化に寄与

【具体的な手法】

- ・ 相談記録システムの導入
- ・ 電子データを原本化
- ・ LoGoフォームを活用したアンケート等の実施
- ・ 情報分析、処理担当(システム担当)の配置



データ分析による効果的な支援を展開

11 令和7年度重点取り組み⑤将来の福祉人材育成

- ・地域における将来の有望な福祉人材の育成を目的として、実習生の受入れを行う。
- ・実習の受入れは、地域の障害者就労支援機関(ネットワーク・としま会議委員)と連携。

方針

福祉関係の大学等の実習を積極的に受入れする。
豊島区地域の障害者就労支援機関を早期に繋がることで、福祉人材の育成を促す。
大学機関等に対し、豊島区内の取り組みを積極的に伝える。

想定する メリット

1. ミスマッチの防止

- ・豊島区内事業所の雰囲気や業務の理解が深まることで、十分に理解をした上での応募が期待できる。
- ・就労後のミスマッチや早期離職の防止が期待できる。

2. 業務改善の促進

- ・実習生を受入れすることで、外部の新しい視点の意見が得られ、職場の活性化につながる。
- ・指導を行う中で、業務を振り返ることによる業務改善点等の発見や抽出につながる。

3. 人材不足への対応

- ・新しい人材を採用することで、ノウハウなどの技能継承を可能にする。
- ・具体的な就業イメージを持ってもらうことや、応募に向けた不安の解消で、本人の応募意欲の高まりが期待できる。

将来に向かって持続可能な事業所の運営を支援！



実習の様子

12 まとめ

これからの豊島区障害者就労支援センター

今後に向けて

障害者就労支援センターとして、地域全体に対して持続可能な働きかけをする

豊島区の障害者就労支援の拠点として、地域と連携しながら、障害者の社会参加を促す持続可能な支援をしてゆく。

伴走型を主体とした就労支援を展開する

「一緒に働き、一緒に考える伴走型センター」を目指し、地域の関係機関が活躍できるよう「持続可能な取り組み」を展開します。

日本一の区市町村障害者就労支援センターを目指す！

