

6 障害者就労を促進する

現状と課題

- 障害者が、その適性と能力に応じて適切な職業に従事することは、働く喜びや生きがいを見出していくことにつながり、「その人なりに精一杯生活していく」という自立の考え方と重なるものです。
- 就労することで、福祉的就労（授産施設等）で得る工賃よりも高い賃金を得ることが可能となり、それにより生活の幅も広がってきます。
- また、一般就労は、障害者が地域の事業所で一般住民とともに働くということから、「職業を通じた社会参加」という視点でとらえることができます。このことはノーマライゼーションの理念に沿ったものと考えます。
- 区では、障害者の就労促進を障害者施策の主要課題として取り組んできました。平成2年には練馬区障害者就労促進協会を発足させ、職場定着等の事業を行い、平成16年には、職業的重度の知的障害者にも対応できるような、就労支援に特化した作業所として貫井福祉工房（就労サポートねりま）を開設しました。また、平成17年度には、練馬区障害者雇用協議会を立ち上げ、区立施設の清掃事業を活用した就労支援事業を実施しています。
- 取り組みの遅れていた精神障害者の就労支援についても、障害者地域生活支援センター「きらら」や精神障害者共同作業所等でも徐々に取り組みが始まっています。
- 平成17年には、就労支援団体やハローワーク、学校、行政等の関係機関において、就労支援についての情報の共有化により就労促進を図る目的で、練馬区障害者就労支援ネットワーク会議を立ち上げました。
- 平成18年4月に、改正障害者雇用促進法が施行されました。
その改正点は、①精神障害者に対する雇用率制度の適用（短時間労働も含む）、②精神障害者総合雇用支援の実施、③在宅就業障害者支援制度の創設です。
- 都においても、区市町村障害者就労支援事業による就労促進や、企業内通所授産事業により、福祉的就労から一般就労への移行促進を図っています。

- 一方、就労支援の制度等が整備されつつも福祉的就労からの移行が図られない理由として、作業所等の職員体制上就労支援に力を注げない、あるいは就労支援のノウハウがない、利用者の重度化により支援が難しい等があげられます。
- 利用者側の理由としては、離職せざるを得ない時に戻れる場がないことへの不安や、現状に満足しているために、あえて就労にチャレンジする意欲が湧かない等があげられます。
- 就労支援団体も、精神障害者や重度身体障害者に対する支援への取り組みが遅れている現状があり、また、余暇支援を含め就労する障害者を地域で支える仕組みが整備されていないことがあげられます。

施策の方向

- 施設、福祉団体、学校、行政機関、企業等が連携し合い、生活面の支援を含め、就労の促進と継続を図る体制を整備します。
- 取り組みの遅れていた、精神障害者、重度身体障害者の就労支援に力を入れ、職業準備訓練の充実を図ります。
- 短時間就労やグループ就労、在宅就労等、障害特性に応じた働き方や支援の方法を企業等に提案し、多様な雇用の創出を図ります。
- 就労に対し、前向きに取り組んでいただくために、本人・家族への啓発活動を充実させていくとともに、施設職員や企業に対し、支援方法等ノウハウの提供や、雇用に当たっての支援を充実させます。
- 就労ネットワークの構築や、就労支援のノウハウの提供等、練馬区における就労の中心的な役割を担うために、練馬区障害者就労促進協会（レインボーワーク）の機能強化を図ります。
- 福祉的就労を支援するために、利用者工賃増額に向けての取り組みを行います。

1 就労支援ネットワークの構築

【障害者施策推進課】

(1) 就労支援ネットワーク会議の開催

- 施設、福祉団体、学校、行政機関、企業等が連携し合い、就労支援の課題等に対応するため、ネットワーク会議を開催します。
- 会議を通じて、就労の情報等の共有化を図り、区全体で就労促進に取り組むことができる体制づくりを行います。

(2) 生活支援の充実

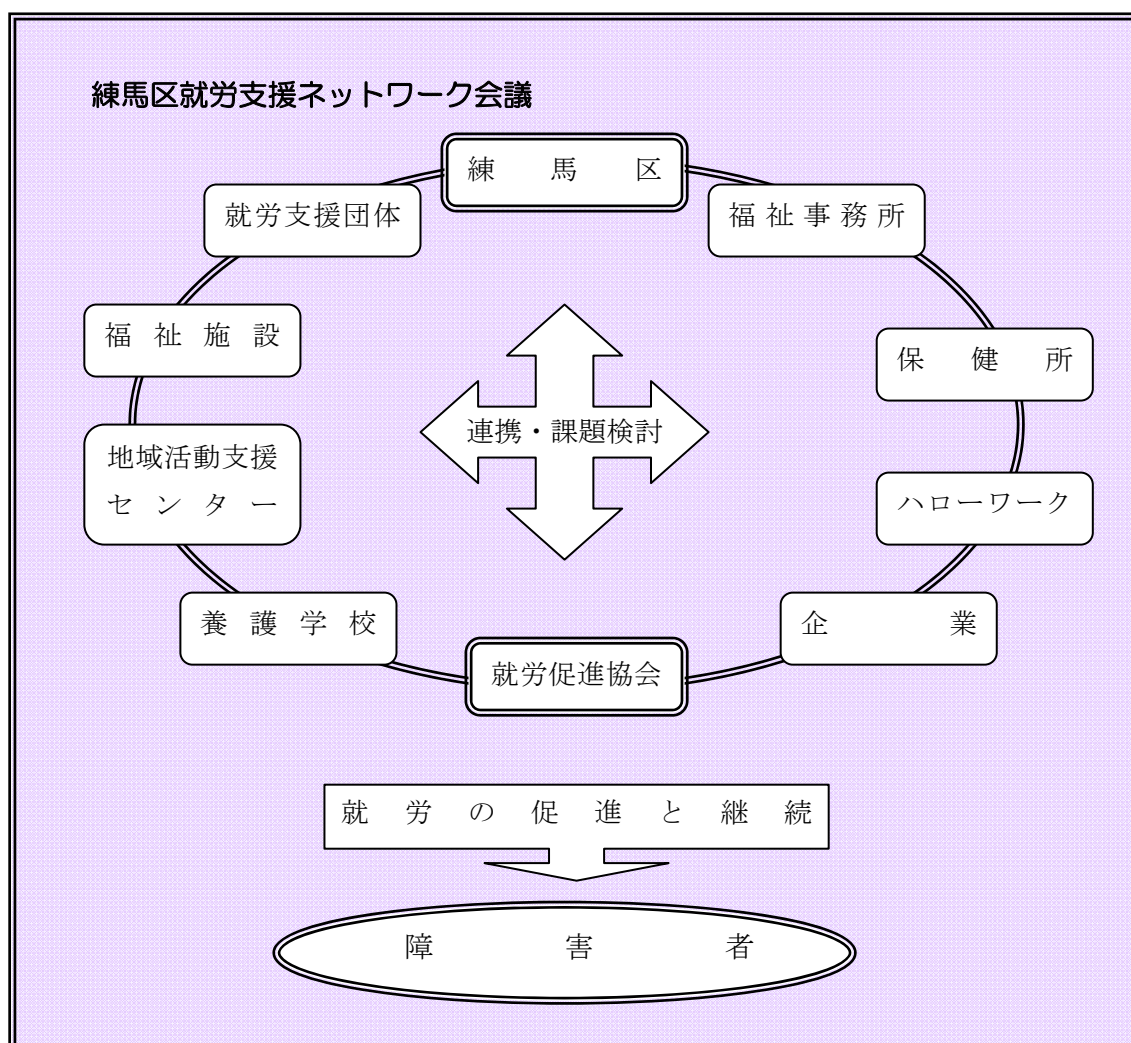
- 練馬区障害者就労促進協会では、就労を継続するために必要な生活面の支援として、余暇支援事業（たまりば）を運営し、そこで生活相談等の支援を行ってきました。今後は、他団体と連携を図りながら、対象者や開催場所の拡大を行っていきます。

	区分	現況（18年度）	22年度
余暇支援事業（たまりば）			
実施回数	充実	33回	40回
参加者数		延520人	延720人

(3) 就労支援セミナーの開催

- 本人・家族・施設職員・企業等を対象に、就労支援セミナーを開催し、就労への意欲の醸成を図るとともに、支援方法等の提供を行います。

	区分	現況（18年度）	22年度
就労支援セミナー	新規	未実施	実施回数 8回



2 障害特性に応じた支援

【障害者施策推進課】

(1) 精神障害者等の雇用促進

- 練馬区障害者就労促進協会の機能強化を図り、取り組みの遅れていた精神障害者・重度身体障害者・発達障害者等への支援の充実を図ります。

(2) 職業準備訓練の充実

- より実際の就労の現場に近い実習・訓練を行い、就労への意識・技術等の向上を図るため、練馬区障害者雇用協議会による区立施設の清掃業務や庁内実習等を職業準備訓練の場として活用します。
- 練馬区障害者就労促進協会で行っていた職業準備訓練（ワークルーム）の機能を福祉作業所に移し、就労支援員を福祉作業所に派遣して、就労支援のノウハウの提供、施設職員と連携による支援計画の作成、準備訓練等を行います。

(3) 職業定着支援員の派遣

- 一般就労した障害者の職場定着を図るため、職場定着支援員を企業等に派遣し、課題の早期発見、障害者と企業との関係調整、生活面を含めた相談支援を行います。

	区分	現況（18年度）	22年度
職場定着支援員の派遣	充実	610回	700回

(4) 在宅就労の支援

- 在宅就業支援団体や区内企業と連携しながら、在宅での就労を希望する方に仕事を提供する仕組みを整えます。

(5) 多様な雇用形態への取り組み

- 区内企業等と連携しながら、短時間・短期間・グループ就労といった雇用形態により、障害者が働きやすい環境を作ります。

(6) 一般就労への移行促進

- 練馬区全体で就労支援に取り組むことができる体制を整備し、一般就労への移行促進を図ります。

	区分	現況（18年度）	22年度
就労を希望する障害者の就職者数	充実	42人	80人

3 練馬区障害者就労促進協会の強化

【障害者施策推進課】

(1) 練馬区障害者就労促進協会の運営支援

- 区内在住の障害者が、適性と能力に応じた職業につくことを支援するため、同協会への助成を継続するとともに、体制の充実を図ります。

(2) 練馬区障害者就労促進協会の役割の見直し

- これまでの、職業準備訓練と定着支援中心の事業内容を改め、施設や企業への支援、就労支援ネットワークの中核として幅広く就労支援を展開できるように、その役割の見直しを行います。

4 工賃増額の取組み

【障害者施策推進課】

(1) 工賃増額の取組み

- 自主生産品の開発や販路の拡大、共同受注システムの構築等による、利用者工賃の増額に向けた取組みを行います。

(2) 就労の場の拡大

- 障害者の就労の場の拡大を図るため、公的施設への喫茶店、売店等の設置を促進します。

	区分	現況（18年度）	22年度
就労の場の拡大	充実	喫茶店 4店舗 売店 4店舗	設置促進

5 生活基盤の安定

(1) 公的年金・各種手当 【国保年金課・総合福祉事務所・子育て支援課】

- 就業の機会が限定される障害者等の経済的負担を軽減するために、公的年金や各種手当を支給する制度です。あり方の検討や、必要に応じて国や都に対し要請を行います。

	区分	現況（18年度）	22年度
障害基礎年金	継続	5,428人	継続
心身障害者福祉手当(区)		10,025人	
東京都重度心身障害者手当		498人	
特別障害者手当等(国)		796人	
特別児童扶養手当(国)		581人	
児童育成手当(国)		461人	

(2) 施設入所者就職支度金給付事業 【総合福祉事務所】

- 就労移行支援事業または就労継続事業を利用している身体障害者および身体障害者更生施設等に入所している方が、就職により施設を退所した場合に、施設入所者就職支度金を給付します。

	区分	現況（18年度）	22年度
施設入所者就職支度金給付事業	継続	1人	18人