

## 7 障害者就労を促進する

### 現 状

区内の就労移行支援事業所は、平成 19 年度の 2 か所から平成 23 年 4 月には 8 か所となり、これに伴って、就職者数は 15 名（19 年度）から 23 名（平成 22 年度）と増加しており、就労支援のための基盤整備が進んできています。

また、これまで区の就労支援の中核的な役割を担ってきた練馬区障害者就労促進協会（通称レインボーワーク）については、平成 22 年 11 月 1 日に一般財団法人に移行することでその機能強化を図りました。これにより、一層の社会的信頼を得ることで企業対応がしやすくなることに加え、人材育成など組織の強化、区内就労移行支援事業所などへの支援等に計画的に取り組んでいます。

レインボーワークの就労相談および就労支援の対象者である協会登録者数は増加しており、中でも精神障害者の方への支援件数が大きく伸びています。これは、雇用促進法改正により短時間の労働者も雇用率に算定されたことで、精神障害者雇用が進んだことや、知的障害者の就労支援が区内就労移行支援事業所において進んできたことによります。レインボーワークの支援による就職者数は、平成 19 年度は 51 名でしたが、平成 22 年度には 57 名と増加しています。

なお、平成 22 年度から「就労支援コーディネート会議」を試行的に開催し、関係機関との連携のもと、就労支援マネジメントを実施しています。

福祉的就労事業者である福祉作業所における工賃増額への取組は、国においては平成 19 年度より「工賃倍増 5 ヶ年計画」を掲げて推進しています。区では「ふれあいバザール」を区役所内で実施するなど、自主生産品等の販売機会を設けています。またレインボーワークでは、各事業所が実施する工賃増額のための新規事業や販路開拓の取組を支援しています。

平成 20 年秋からの経済状況の低迷の影響により、受注作業の減少や単価引き下げなどが見られましたが、新たに自主生産品の開発を進めるなど各事業所においても工賃の維持に取り組んでいます。

- 
- \* **就労支援コーディネート会議**…適切な就労支援につなげるため、就労希望者と就労支援機関等の関係者が同席し就労の意向や適性の把握、課題分析等を行ったうえで、必要な支援策の協議・調整を行う会議体。
  - \* **就労支援マネジメント**…就労支援においても、本人の意向・適性の把握、課題分析等を行い、適切な支援につなげるマネジメントの手法を活用すること。

## 障害者基礎調査の結果

### 【今後の就労意向】（18～64歳）

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	施設入所者
働きたい	20.1%	10.0%	25.6%	29.8%
働きたいが働けないと思う	28.7%	22.7%	39.4%	29.6%
働きたくない	23.3%	3.6%	10.3%	33.0%

### 【働くために整っていることが大切だと思う環境】

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	施設入所者
①	健康状態に合わせた働き方	事業主や職場の人の理解	健康状態に合わせた働き方	適した仕事があること
②	家の近くに職場がある	適した仕事があること	事業主や職場の人の理解	健康状態に合わせた働き方
③	事業主や職場の人の理解	就労や生活支援機関の充実	家の近くに職場がある	就労や生活支援機関の充実

## 課題

障害者雇用促進法改正などにより、障害者雇用は増加傾向にありますが、企業規模によって障害者雇用の進み方に差があり、全体として法定雇用率の達成には至っていない状況があります。障害者の求職は増加していますが、企業の求人数が十分でないなど、さらに障害者雇用への理解を進める必要があります。一方、発達障害者や高次脳機能障害者、重度身体障害者の就労支援については、支援技術の確立など就労支援の体制作りが課題となっています。こうした課題を含め、レインボーワークを中心として支援技術の向上を図るとともに、就労移行支援事業所、ハローワークなどの関係機関とのネットワークを強化し、就労支援体制を整備していくことが必要です。

また、障害者雇用を促進するためには、就労相談から就労支援に至る支援と同様に就労後の職場定着への支援も重要です。現在は、就労支援を行う就労移行支援事業者が、職場定着支援を継続して行っている状況にありますが、職場定着支援は生活面まで配慮した支援が求められるため、就労移行支援事業者にとって負担が大きくなっています。職場定着支援を安定して実施するために、レインボーワークなどの関係機関の連携による支援が求められています。

## 施策の方向

### (1) 就労支援マネジメント機能の充実

就労を希望する方の意向や課題を把握し、就労や生活面その他のさまざまな支援に適切に結びつけることで、就職および働き続けることを促進する就労マネジメントの充実を図ります。このため、レインボーワークの機能強化を図るとともに、「就労支援コーディネート会議」を通じて、福祉、保健等の関係機関の連携のもと、より適切な支援を提供します。

No	事業名・担当課名・事業概要	現状(23年度)	目標(26年度)
63	<b>就労支援マネジメント機能の充実【障害者施策推進課・練馬区障害者就労促進協会】</b> 就労を希望する障害のある方の意向・適性の把握や課題分析等により、適切な就労支援につなげる就労支援マネジメント機能の充実を図ることで、就労を促進します。	レインボーワークや福祉施設を利用して就職した人数 98人/年	113人/年
64	<b>就労支援コーディネート会議の実施【障害者施策推進課・練馬区障害者就労促進協会】</b> レインボーワークが障害のある方の就労相談を受け、就労の意向・適性の把握、課題分析等を行ったうえで、適切な就労支援につなげるために、就労支援機関等の参加による就労支援コーディネート会議を実施します。その方の状況に応じて、就労移行支援事業等の就労訓練や障害者地域生活支援センターが行う生活支援などの必要なサービスについて情報提供や助言等を行います。	就労支援コーディネート会議の試行 7回/年	就労支援コーディネート会議の開催 14回/年
65	<b>練馬区障害者就労促進協会の機能強化【障害者施策推進課】</b> 区内在住の就労を希望する障害者に、希望や適性にあった就労支援を行うため、同協会への補助を継続します。	一般財団法人化(平成22年度)	公益財団法人化による機能強化

## (2) 就労支援ネットワークの推進

就労移行支援事業所、ハローワークなどの関係機関の参加による就労支援ネットワーク会議を開催し、情報の共有化と、就労および地域生活を円滑に進めるために必要な支援力の向上を図ります。事例検討等を通して、さまざまな障害特性に応じた就労支援や関係機関が特徴を活かし連携して就労支援を行う体制づくりを進めます。

また、区内企業の障害者雇用に対するニーズを把握し、短時間の雇用や在宅勤務など、希望がありかつ雇用を継続しやすい形態などを提案するなど障害者雇用が促進するよう働きかけを行います。

No	事業名・担当課名・事業概要	現状(23年度)	目標(26年度)
66	<b>就労支援ネットワークの推進【障害者施策推進課・練馬区障害者就労促進協会】</b> 区内の企業や特別支援学校、就労移行支援事業所、ハローワークなどの関係機関の参加する就労支援ネットワーク会議の充実を図り、障害者就労の課題などを検討し、就労支援の質を高めます。	就労支援ネットワーク会議の開催 12回/年	継続
67	<b>雇用支援セミナーの実施【障害者施策推進課・練馬区障害者就労促進協会】</b> 障害者雇用の促進を図るため、区内企業等を対象とした雇用支援セミナーを開催します。	1回/年	充実

## (3) 福祉的就労事業所の支援力の向上および職場定着支援の推進

福祉的就労事業所支援員等を対象とした就労支援セミナーの開催と、レインボーワークの就労支援員が、直接事業所に出向き通所者・支援員へ就労講座を行うことなどを通して、福祉的就労事業所の支援力の向上を図ります。

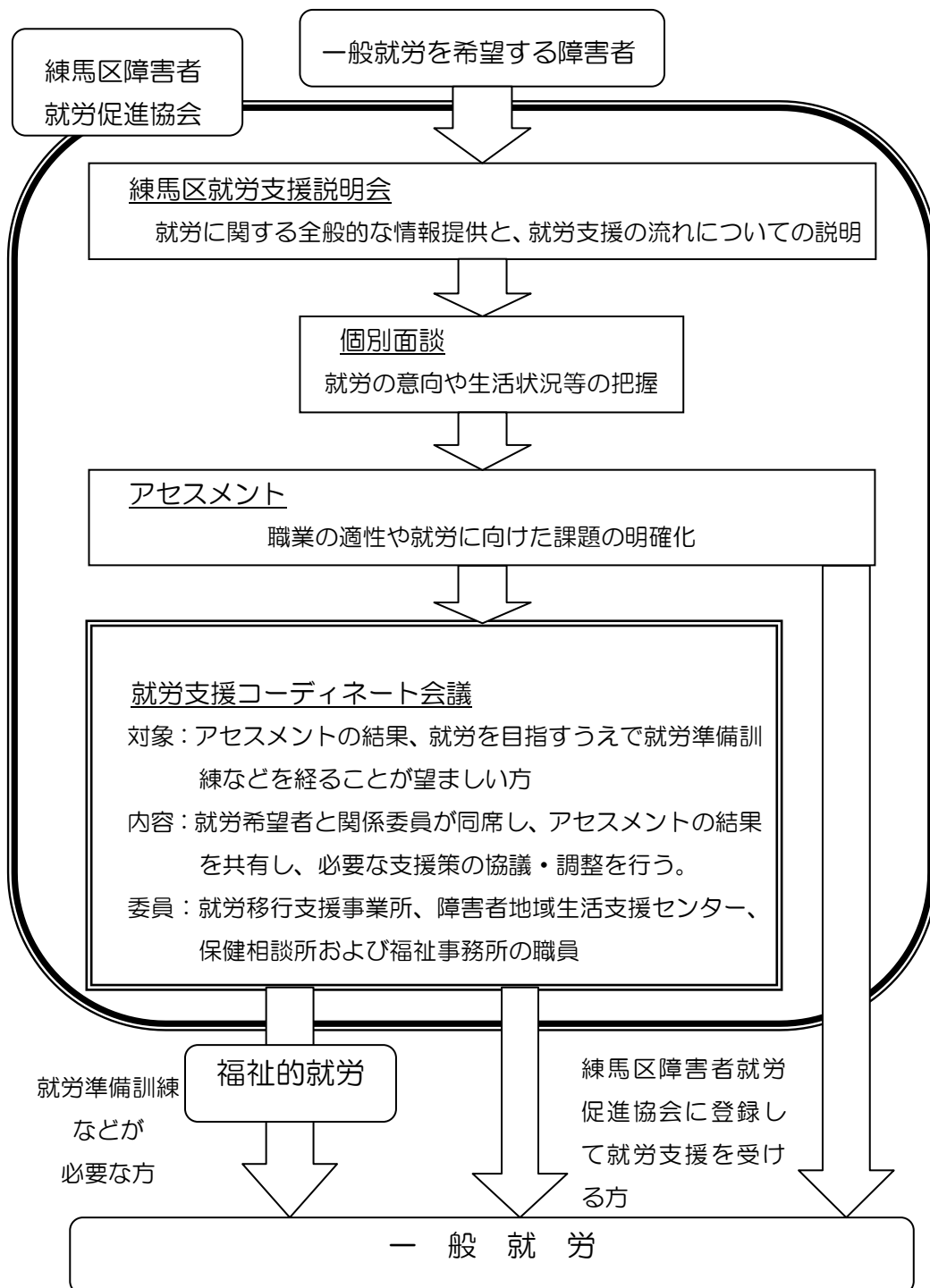
また、各事業の工賃増額のため、先駆的事例に学び情報交換等を行う場を設けるなど、自主生産品の開発や販路拡大に向けた取組を支援します。

就労後の職場定着支援では、レインボーワークが支援員を就職先の企業などに派遣し、職場環境の調整や必要に応じた関係機関の紹介などを通して、企業と障害者双方への支援を行います。また、就労後の障害者の生活の自立に向けた支援や余暇活動への支援の充実を図ります。あわせて、就労移行支援事業所が行う職場定着支援についても、レインボーワークが引き継ぐなどの対応を含め連携の強化を図ります。

No	事業名・担当課名・事業概要	現状(23年度)	目標(26年度)
68	<b>福祉的就労事業所の支援力の向上【障害者施策推進課・練馬区障害者就労促進協会】</b> 就労移行支援事業所などの支援力が向上するよう就労支援セミナーなどを実施します。	就労支援 セミナーの実施 8回/年	充実
69	<b>職場定着支援の推進【障害者施策推進課・練馬区障害者就労促進協会】</b> 就労を継続するために、職場を訪問し相談や職場環境の調整などを行ないます。また、就労支援機関等の関係機関が連携して生活支援を実施します。	定着支援のための 就労支援員 派遣回数 1,300回/年	1,890回/年
70	<b>余暇支援事業の充実【障害者施策推進課・練馬区障害者就労促進協会】</b> レインボーワークおよび障害者地域生活支援センター、就労移行支援事業所が共同で余暇支援事業を実施します。その中で、職場の悩みなどの相談支援を行います。	実施	充実
71	<b>工賃増額の取組【障害者施策推進課・練馬区障害者就労促進協会】</b> 自主生産品の開発や販路の拡大など、工賃の増額に向けた取組を支援します。	自主生産品カタログの作成  区役所内に自主生産品販売所の設置	充実

\* 福祉的就労…障害のある方の働き方には、障害者自立支援法の就労継続支援事業所などで支援を受けながら働く福祉的就労と、一般企業などで働く一般就労がある。

## 就労支援コーディネート会議の流れ



\* アセスメント…適切な支援につなげるため、本人の意向・適性の把握、課題分析等を行うこと。