

施設(統制環境下)における療育の問題点

- 社会的に適切な行動を増やす
→指導室で学習した行動を、地域場面でできるとは限らない(般化の困難さ)
- 社会的に不適切な行動を減らす
→地域場面に存在する不適切行動の引き金を特定・除去しづらい

施設(統制環境下)における療育の問題点

- 親指導や援助者指導
→日常生活の様々な要因を考慮に入れづらいため、机上の空論になる恐れ
- 環境査定や環境調整
→口頭や写真・ビデオによる報告では、情報が拾い切れなかったり、実際の調整を手伝うことが出来ない

このような問題点を受け、
地域社会に根ざした療育や
支援の重要性が提唱されており、
様々な機関や専門家によって、
実践がなされている。

国立秩父学園のアウトリーチ療育

1. 受付基準

以下の(1)(2)両基準を満たす事例を受け入れる

- (1)保護者の相談だけでなく、対象児本人への直接指導・援助や家庭への訪問支援を必要としており、且つそういった援助の効果がある程度期待できる事例。
- (2)以下の条件のうち、少なくとも2項目に該当する事例
 - 保護者が相談・援助を強く希望している
 - 対象児の行動問題が著しい
 - 同胞が障害もしくは心理的問題を持つ
 - 学校や幼稚園、施設等の担当者が相談・援助を強く希望している

国立秩父学園のアウトリーチ療育

2. 業務内容

以下の項目から、事例のニーズに応じて適宜実施する。

- 保護者・指導者に対する相談・指導・援助
- 指導室等、統制環境下における対象児に対する直接指導・援助
- 訪問による、日常生活場面における対象児に対する直接指導・援助
- 訪問による、対象児の生活環境の査定・改善

*ただし原則として15回の回数制限を設ける

国立秩父学園のアウトリーチ療育

3. 実施状況

平成17年度

実施者3名 対象者19名 実施回数99回

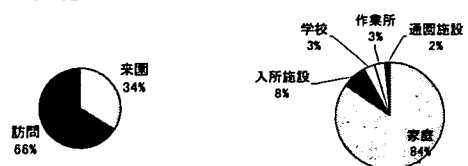


図1 訪問と来園の比率

図2 訪問先の比率

国立秩父学園のアウトリーチ療育

3.実施状況

平成18年度

実施者4名 対象者20名 実施回数70回

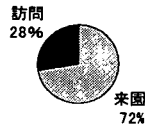


図1 訪問と来園の比率

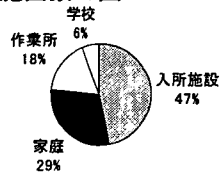


図2 訪問先の比率

国立秩父学園のアウトリーチ療育

4.事例

(1)プロフィール

- アスペルガー障害男児(11歳)
- 通常学級に通う
- IQは平均的だが、能力の凹凸が激しい

(2)主訴

特に学校において、対人トラブルや些細なきっかけでパニックを起こし、自殺をしようとしたことさえあった。

国立秩父学園のアウトリーチ療育

4.事例

(3)支援の経過

母親との面接、学校を訪問して直接観察を行い、問題点と改善案を特定し、家庭・学校に対するコンサルテーションを行った。

その後は、自殺企図などもなくなりトラブルは減少した。

国立秩父学園のアウトリーチ療育

4.事例

(1)プロフィール

- 自閉症男児(5歳)
- 保育所に通っている
- 重度の知的障害がある

(2)主訴

両親共働きのため、療育らしいことはほとんどできておらず、何とかしたいと思っている。

国立秩父学園のアウトリーチ療育

4.事例

(3)支援の経過

主に家庭訪問による支援を行った。日課や環境の整理を行い、机上課題やコミュニケーション指導など、新しい活動を確立した。また導入時にはTが必ずモデルを見せた。その結果、日常生活において適応的な行動が増えた。

国立秩父学園のアウトリーチ療育

4.事例

(1)プロフィール

- 自閉症女性(34歳)
- 知的障害者更生施設に入所している
- 重度の知的障害がある

(2)主訴

日常生活中、強いこだわりや対人トラブルとそれに伴う自傷・他害が頻発している。

国立秩父学園のアウトリーチ療育

4.事例

(3)支援の経過

施設訪問により支援を行った。職員とのトラブルが頻繁だったため、はじめ、接し方検討のためTが直接援助に当たったが、接し方のみでトラブル解決は望めないと判断。再アセスメントの結果、暇な時にトラブルが多かったため、暇つぶしのための課題を設定。課題の遂行は順調。トラブル頻度についてはモニター中。

アウトリーチにおける問題点①

●訪問に伴うコスト(労力・時間・経済)やリスクは、単一の事例にかけるそれとして大きすぎないか?

→コストやリスクに見合う大きな効果を挙げればよい。単一の事例のためだけに訪問するのではなく、複数事例を抱える組織それ自体に介入するために訪問する。

国立秩父学園の組織支援

1.目的

単一の事例に介入するのではなく、組織に介入し、その組織の支援力向上に寄与する。

2.対象組織(平成18年度)

(社福)知的障害者入所更生施設

国立秩父学園の組織支援

3.方法(平成18年度)

- ①講義:2コマ(自閉症支援について・ABAについて)
- ②実習:2グループ
Aグループ:架空の援助場面で実習
Bグループ:日常の援助場面で実習
- ③フォローアップ:実習後半年間、FAXにより相談を受け付ける

国立秩父学園の組織支援

2.対象組織(平成19年度)

公立小学校の特別支援学級

(秩父学園の外来で療育を受けた児童が4名在籍している)

国立秩父学園の組織支援

3.方法(平成19年度)

- ①講義:2コマ(自閉症支援について・ABAについて)
- ②コンサルテーション:
 - 1)4名の児童について
 - 2)学級経営全体について
 - 3)担任らが気になっている児童について
- ③フォローアップ:実習後半年間、FAXにより相談を受け付ける

国立秩父学園の組織支援

4. 結果

2回の取り組み両方とも、滞りなく実施できた。またこれらの取り組みによって、対象組織が利用者や児童の余暇の開拓や行動問題の改善に成功するなど、いくつかの成果を挙げることが出来た。

アウトリーチにおける問題点②

- 対象児に支援ニーズがあっても、訪問先の機関が支援を受け入れない場合。

例：学校で問題が顕著な児童の保護者による依頼で学校訪問すると、学校や教師が支援を拒んでいる場合

→今後の課題として検討中

最後に

- 「問題点②」にあげたような課題を克服し、地域で様々な機関や家庭との連携を構築し続け、協力し合いながら療育や支援を行い続けることが、地域の教育力向上に繋がると考える。

厚生労働省における 発達障害者支援施策の現状

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部
精神・障害保健課

本日の内容

1. 発達障害者支援法成立までの施策
2. 発達障害者支援法のねらいと内容
3. 発達障害者支援法施行後の施策
 - ・地域支援体制の確立
 - ・支援手法の確立
 - ・情報提供、普及啓発
 - ・専門家の育成
4. 雇用分野の支援施策

1

発達障害者支援法成立までの施策

自閉症に関して(知的障害者施策の一部)

- ・ 自閉症児施設(知的障害児施設)
- ・ 秩父学園における自閉症支援の研修
- ・ 自閉症・発達障害支援センター 等

2

発達障害者支援法

(平成16年12月成立、平成17年4月施行)

第1章 総則(目的、定義、国及び地方公共団体の責務、国民の責務)

第2章 児童の発達障害の早期発見及び発達障害者支援のための施策(児童の発達障害の早期発見等、早期の発達支援、保育、教育、放課後児童健全育成事業の利用、就労の支援、地域での生活支援、権利擁護、発達障害者の家族への支援)

第3章 発達障害者支援センター等(発達障害者支援センター等、秘密保持義務、報告の徴収等、改善命令、指定の取り消し、専門的な医療機関の確保等)

第4章 補足(民間団体への支援、国民に対する普及及び啓発、医療又は保健の業務に従事する者に対する知識の普及及び啓発、専門的知識を有する人材の確保等、調査研究、大都市等の特例、施行期日、見直し)

3

第1章 総則

- ・ 目的
 - 発達障害を早期に発見し、発達支援を行うことに関する行政の責任を明らかにする
 - 発達障害者の自立及び社会参加に資するよう、生活全般にわたる支援を図ることを定める
- ・ 定義
 - この法律において「発達障害」とは、
 - 自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害
 - 学習障害
 - 注意欠陥多動性障害
 - その他これに類する脳機能の障害であって、その症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるものをいう
- ・ 国及び地方公共団体の責務
- ・ 国民の責務

4

第2章 児童の発達障害の早期発見 及び発達障害者支援のための施策

- ・ 児童の発達障害の早期発見等
- ・ 早期の発達支援
- ・ 保育
- ・ 教育
- ・ 放課後児童健全育成事業の利用
- ・ 就労の支援
- ・ 地域での生活支援
- ・ 権利擁護
- ・ 発達障害者の家族への支援

5

第3章 発達障害者支援センター等

- ・ 発達障害者支援センター等
- ・ 秘密保持義務
- ・ 報告の徴収等
- ・ 改善命令
- ・ 指定の取り消し
- ・ 専門的な医療機関の確保

第4章 補則 及び附則

- ・ 民間団体への支援
- ・ 国民に対する普及及び啓発、医療又は保健の業務に従事する者に対する知識の普及及び啓発
- ・ 専門的知識を有する人材の確保等
- ・ 調査研究
- ・ 大都市等の特例

- (附則)
- ・ 施行期日
 - ・ 見直し

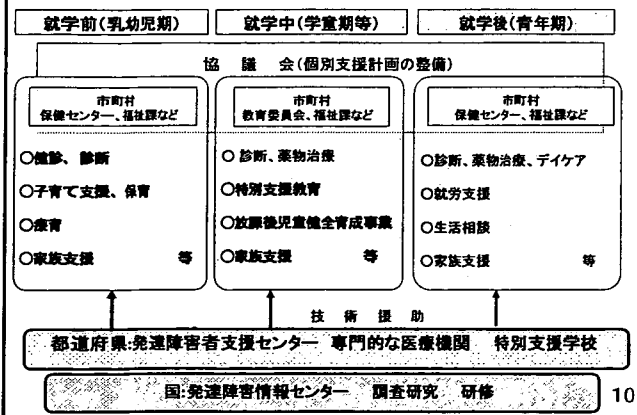
発達障害者支援法施行後の施策

- ・ 第1章「総則」、第3章「発達障害者支援センター等」
→地域支援体制の確立を行うための事業
- ・ 第2章「児童の発達障害の早期発見及び発達障害者支援のための施策」
→支援手法の開発を行うための事業
- ・ 第4章「補足」
→情報提供・普及啓発、専門家の育成を行うための事業

発達障害者支援施策

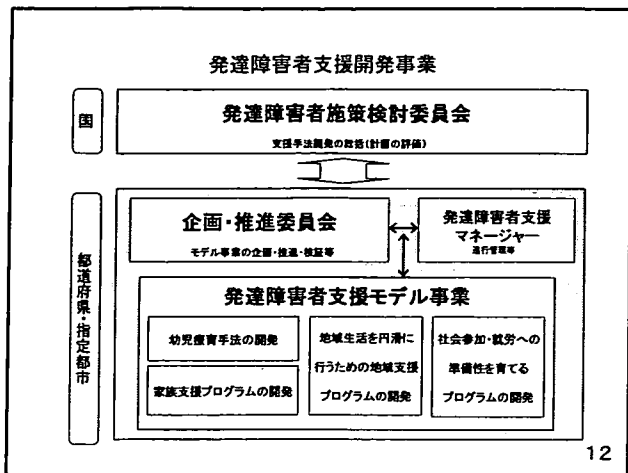
課 題	
①地域支援体制の確立 ●支援ネットワークの形成	●発達障害者支援体制整備事業 発達障害者の検討委員会を設置(都道府県)、個別支援計画の作成(圏域、市町村)等を行うことにより、支援の体制を構築
●相談支援の充実	●発達障害者支援センターの設置、運営 発達障害に関する相談支援、発達支援、就労支援 及び 情報提供などを実施
②支援手法の開発	
③情報提供・普及啓発	
④専門家の育成	

発達障害者支援の地域支援体制



発達障害者支援施策

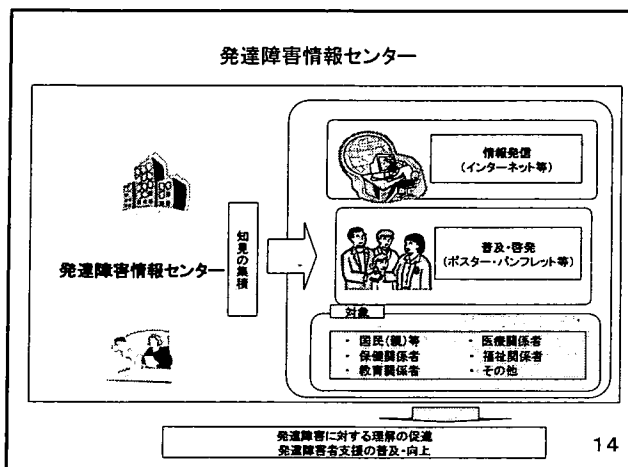
課 題	
①地域支援体制の確立 ●支援ネットワークの形成	
●相談支援の充実	
②支援手法の開発	●発達障害者支援開発事業 先駆的な発達障害者支援の取り組みをモデル的に実践して、その分析・検証を通じて有効な支援手法を開発・確立する
③情報提供・普及啓発	
④専門家の育成	



発達障害者支援施策

①地域支援体制の確立 ●支援ネットワークの形成	
●相談支援の充実	
②支援手法の開発	
③情報提供・普及啓発	<p style="text-align: center;">●発達障害情報センター</p> <p>発達障害に関する知見を集積し、全国にインターネット、パンフレット、ポスター等により、情報提供・普及啓発を行う</p>
④専門家の育成	

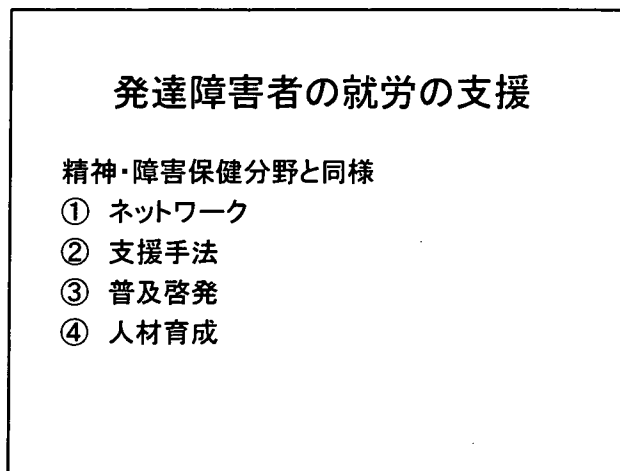
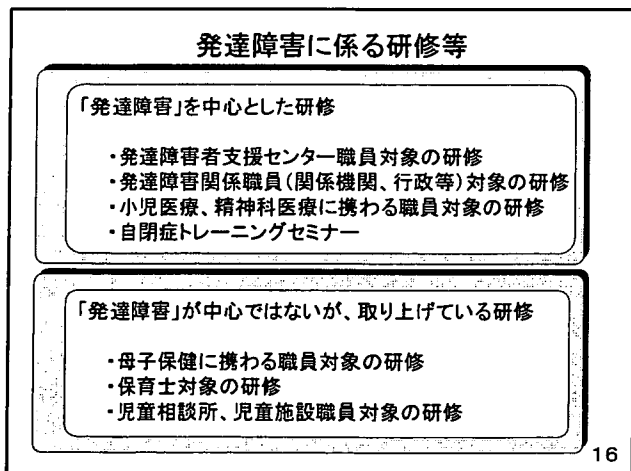
13



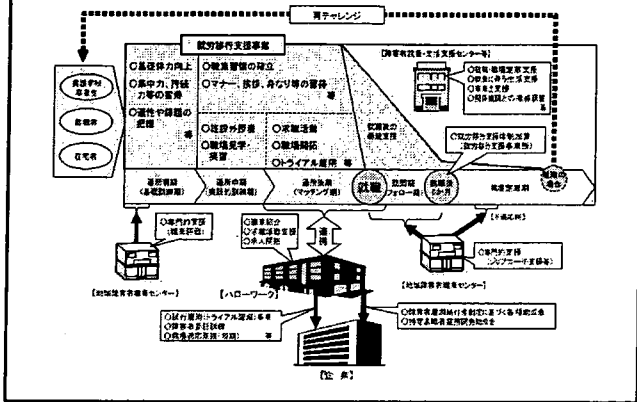
発達障害者支援施策

①地域支援体制の確立 ●支援ネットワークの形成	
●全息的な相談支援の充実	
②支援手法の開発	
③情報提供・普及啓発	<p style="text-align: center;">●発達障害研修事業</p> <p>小児医療、精神医療、療育の3分野について、発達障害支援に携わる職員に対する研修を行い、各支援現場等における対応を充実させる</p>
④専門家の育成	<p style="text-align: center;">●子どもの心の診療医テキストの配布、研修会の実施</p> <p style="text-align: right;">(雇用均等・児童家庭局)</p>

15



就労移行支援事業と労働施策の連携



雇用分野の発達障害者への支援施策

● 発達障害者を対象とした支援施策

- 若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム**
ハローワークにおいて、発達障害者の要請により、コミュニケーション能力が弱さを生じている若年者について、その希望や特性に応じた専門支援員に担当するとともに、障害者向けの専門支援を希望しない者については、専門的な相談、支援を実施する。
また、東京支庁設置に伴い発達障害者支援センター及び発達障害者支援センターにおいて、発達障害者に対する就労支援の機能を強化し、適切な支援を実施する。
- 発達障害者の就労支援育成事業**
発達障害者の雇用促進を図るため、発達障害者支援センターにおいて、若年・若中・若老等の発達障害者の発達障害者支援センターに対する就労支援ノウハウの習得のための講座、事業主を対象とした雇用支援ノウハウの普及・啓発を目的としたセミナーを実施するとともに、発達障害者に対する個別相談や就業支援を実施する。
※ 実施箇所数 6箇所
- 発達障害者に対する職業リハビリテーション支援技術の普及**
発達障害者の雇用促進を図るため、独立行政法人高齢・障害者支援促進機構発達障害者支援センターにおいて発達障害者に対する職業リハビリテーション支援技術の普及とその普及を図る。
※ (独)高齢・障害者支援促進機構発達障害者支援センター

● 発達障害者が利用できる支援施策

- ケースワーク方式による職業指導等の実施**
ハローワークにおいて、個々の障害者の能力・適性等に応じて、ケースワーク方式により、きめ細かな職業相談・職業指導を実施する。
併せて、ハローワークとの連携の上、地域障害者就業センターにおいて、職業相談、職業指導、職業紹介、職業紹介支援等の体系的な職業リハビリテーションを実施する。
- 障害者試用雇用(トライアル雇用)事業の推進**
事業主に障害者雇用のきっかけを提供するとともに、障害者に適切な能力を教養させ、常用雇用へ移行するための短期間の試用雇用を実施して、障害者雇用を促進する。
- 福祉施設の人材を活用したジョブコーチ支援の実施**
福祉施設職員が行うジョブコーチ支援について、障害者雇用納付金制度に基づき助成金の支給を行うことにより、福祉施設のノウハウを生かした効果的な職業指導活動を行う。
※ 障害者雇用納付金事業
- 障害者就業・生活支援センター事業の拡充**
雇用、昇給、福祉、教育等の地域の関係機関ネットワークを形成し、障害者の身近な地域において就業及び生活面における一体的な相談、支援を行う障害者就業・生活支援センターの設置箇所数を拡大する。

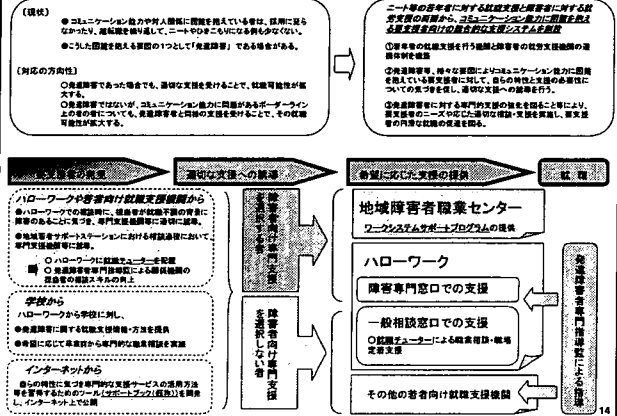
● 発達障害者を対象とした支援施策

- 一般の職業能力開発校における発達障害者を対象とした職業訓練モデル事業** (平成19年度開始)
一般の職業能力開発校において、発達障害者を対象とした訓練コースを設け、その運営に際しては職業訓練移行プログラムを拡充する。
※ 実施箇所数 3箇所-8箇所
- 発達障害者に対する効果的な職業訓練のあり方に関する調査研究**
発達障害者の雇用・就業を支援するための職業訓練と連携したモデルの構築等のあり方に関する調査研究を行い、発達障害者等職業訓練推進ハローワーク等を実施する。
※ (独)雇用・能力開発推進機構交付金事業
- 障害者職業能力開発校における発達障害者対象職業訓練の拡充**
独立行政法人高齢・障害者支援促進機構の運営する障害者職業能力開発校において、H18から発達障害者の就労移行支援センターを併設したところがあるが、上記の調査結果等を踏まえ、H20から新たに発達障害者対象訓練コースを設け、職業訓練を本格実施する。
※ (独)高齢・障害者支援促進機構交付金事業

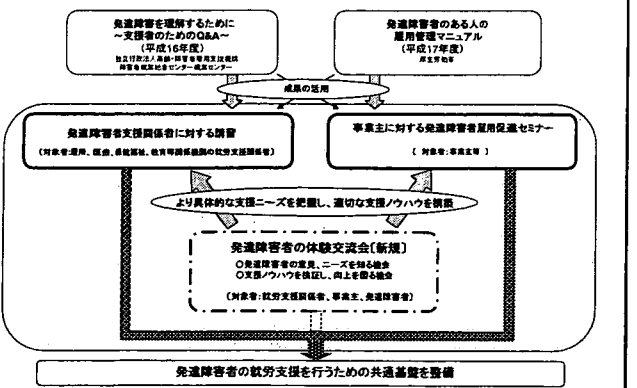
● 発達障害者が利用できる支援施策

- 民間を活用した機動的かつ実践的な職業訓練の推進**
障害者の雇用促進に資する多様な職業訓練の拡充により職業訓練効果の向上を図るとともに、特定支援学校と連携した実践的な職業訓練の推進を行い、一貫就労に向けた切れ目のない支援を実施する。
※ 対象者数 6,600人-8,150人

若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム

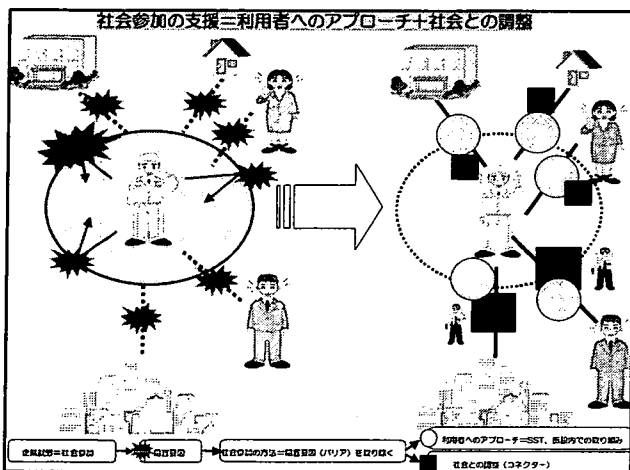
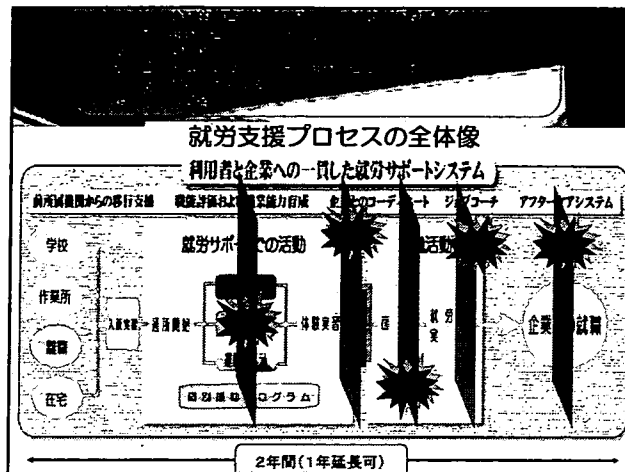


発達障害者の雇用促進のための就労支援者育成事業の拡充



知的障害者の就労支援 —就労サポートねりま・世田谷区立すきっぷ—

社会福祉法人 東京都知的障害者育成会
世田谷区立奥沢福祉園
施設長 藤巻 鉄士



お話しすること

プロセスの全体像 取りのぞく【壁...バリア】

【壁1】「働いてみたい」までの壁(障害を知る)

— 働く「能力」をアセスメントする

【壁2】面接の壁

— 法律上の障害者雇用の位置づけ

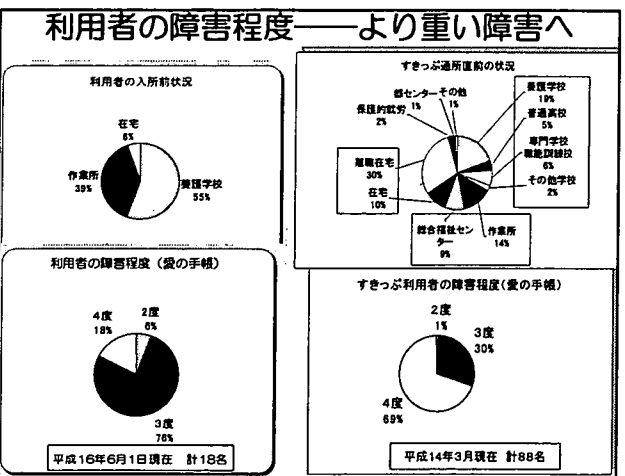
【壁3】職場開拓の壁

【壁4】実習の壁

【壁5】働き続ける壁

まとめ 大切なこと

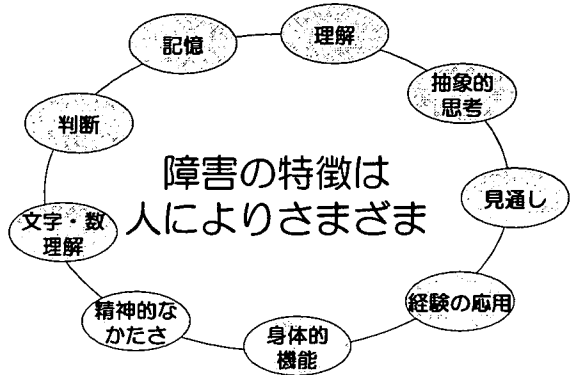
就労移行の葛藤・緊張 (知的障害の特性と施設内での支援のあり方)



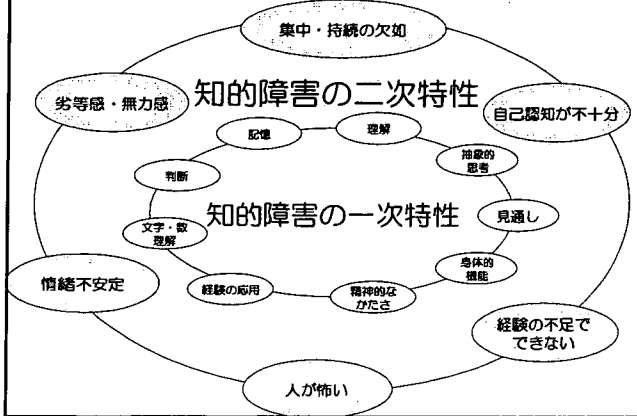
「学校と社会は違うの？」 利用者の声をまとめるとこんなふうに。

僕は先生に言われて、4月にパン工房に就職しました。パン工房は大変だけれどがんばっています。まずびっくりしたのは、とっても忙しくて職員は作業中も寝違っただけりです。僕はがんばっているのに、職員はいじめます。だから毎日イライラして友達に当たったら、職員はもっと怒りました。「警察に行く」とか言って脅かします。休み時間にも友達とふざけていて怒られるし、帰りに彼女のSさんと手をつないだり、休み時間に仲良くしていても怒られました。この間は職員に別の部屋に呼ばれて座りました。また怒られると思って緊張していたら、メンセツの練習でした。「あなたの名前は？」とか聞かれたけど、何で知っているの？職員に「お話ししよう」とか言われて呼ばれるというも緊張する。そして帰るときには大人の挨拶をします。パン工房では帰る時は「お疲れさまでした」と言います。学校では「さようならって言いなさい」って毎日言われてたのに。僕は、今日は疲れてないけどねー。

知的障害により次のような力が下がります (障害の一次特性)



「障害によるバリア」の二重構造



知的障害者：緊張している、自信がない

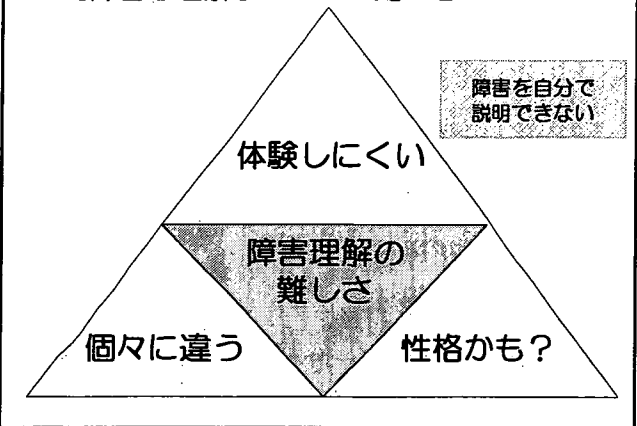
【緊張・不安の原因】	【対応】
①社会のルール変更についていけない	時間をかけて適応する
②やったことがない、やり方がわからない	その都度の説明
③仕事体験がない、または仕事の雰囲気そのもの	⇒小ステップで成功、確認
④失敗体験が多い	⇒ //
⑤いじめられた経験がある	⇒人への信頼の回復
⑥マンツーマンコミュニケーションを未経験	⇒密な関わり、感情の受け止め、共感体験、SST
	⇒障害理解の場面も

ほとんどのが2次・3次障害

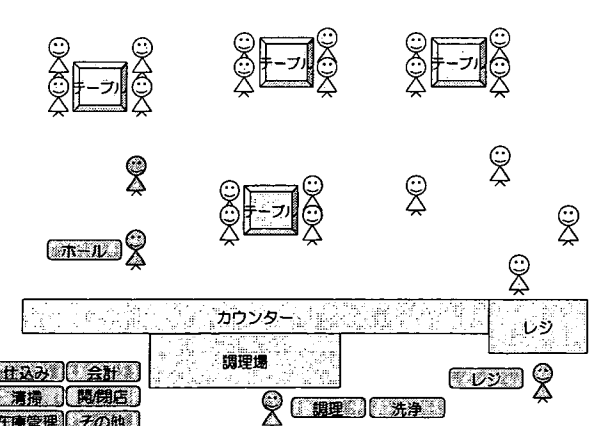
環境設定で変えられる=支援者の作る環境

突破の鍵は、緊張の緩和と働く意欲を引き出すこと
教える・促すだけでなく、引き出す・環境を作る

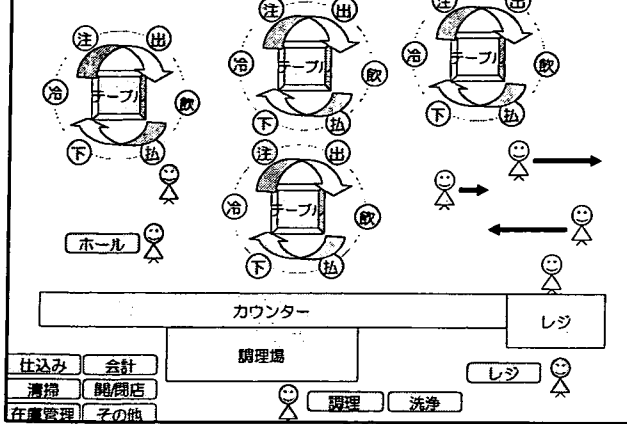
知的障害を理解することの難しさ



喫茶業務の特徴 (知的障害者の視点で)



喫茶業務の特徴



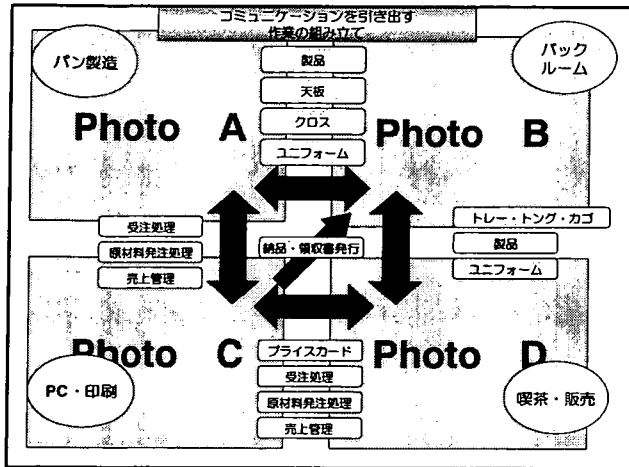
作業組み立てのポイント①

- 知的障害者
 ・緊張している
 ・自信がない

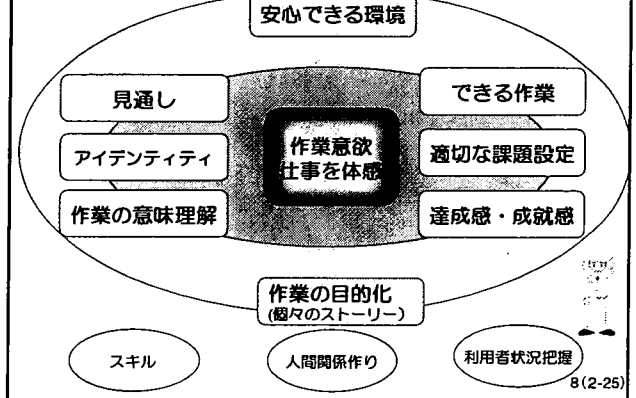
障害に配慮

心の動きに配慮

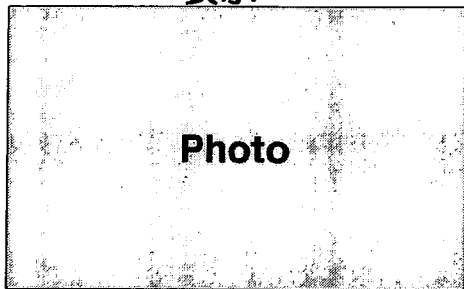
支援者は、促す・教える
 だけでなく
 引き出す・環境を作る



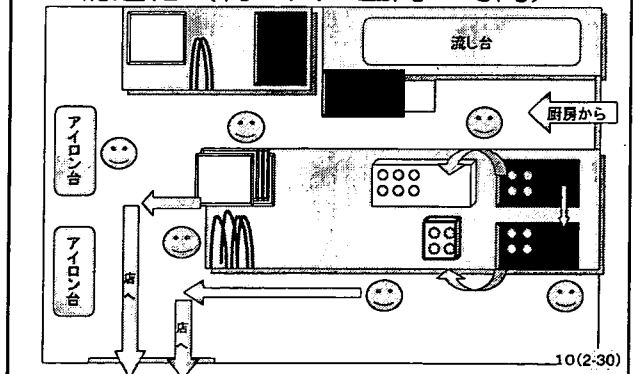
作業設定のポイント② (意欲+体感+技術)



わかる作業の工夫① 表示



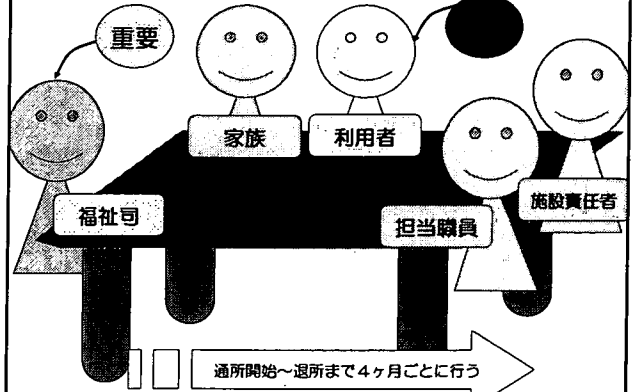
わかる作業の工夫② 構造化 (物・人・空間・時間)



参考

働くために必要な「能力」と
個別支援計画

個別援助プログラム作成会議



利用者の顔写真

第 回 個別支援プログラム(中期計画...サポートを終了するまで) No. 1

施設名称	施設長	山田
サポート担当職員	職員	山田
所属部署	担当	山田
年齢	性別	年齢1000~1100
住居形態	本人、山田、山田	山田
生活参加者	本人、山田、山田	山田

サポートの進捗

ご本人の意向

実施内容

生活

サポートの進捗

ご本人の意向

実施内容

生活

サポートの進捗

ご本人の意向

実施内容

生活

(別紙2 別添) 個別援助プログラム(短期計画...4ヶ月)

1. 日常生活についての力	1. 1. 2. 3. 4.	1. 2. 3. 4.	1. 2. 3. 4.	1. 2. 3. 4.
2. 仕事をすることで得られる力	1. 2. 3. 4.	1. 2. 3. 4.	1. 2. 3. 4.	1. 2. 3. 4.
3. 仕事をすることで得られる力	1. 2. 3. 4.	1. 2. 3. 4.	1. 2. 3. 4.	1. 2. 3. 4.

2. 個別援助への取り組み

第1回目的のため、なし

3. ご本人の目標(4ヶ月間)

① 頼り過ぎたりしない
② 分からないことや困ったことを自分で何とかできるようにする

4. 目標達成への運動量の役割

① 自分の強みが6割になるように、作業の分担を記録する(友達と違う作業)
② 担当作業ははっきりと決めて、責任を持って行えるようにする
③ わからないことや困ったことを友達や作業員以外で行う
④ 週に1回程度、職員と二人でゆっくり話をする時間を作る(特に女性職員)
⑤ 女性別の性別感に合わせる
⑥ 手帳に生活の手帳の記入を一緒に行う
⑦ 職員が生活用品の買い方を一緒に指導する

5. 家族の意見

6. 担当福祉司の意見

7. その他

このプログラムに同意します。

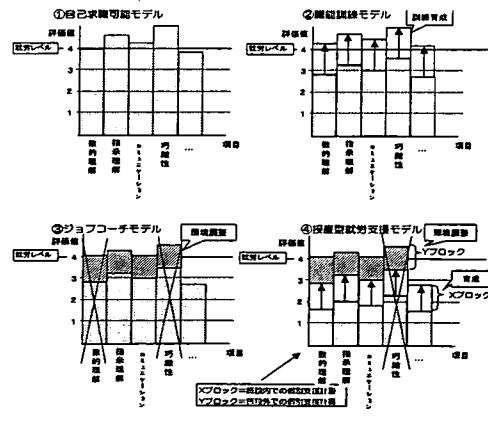
平成 年 月 日

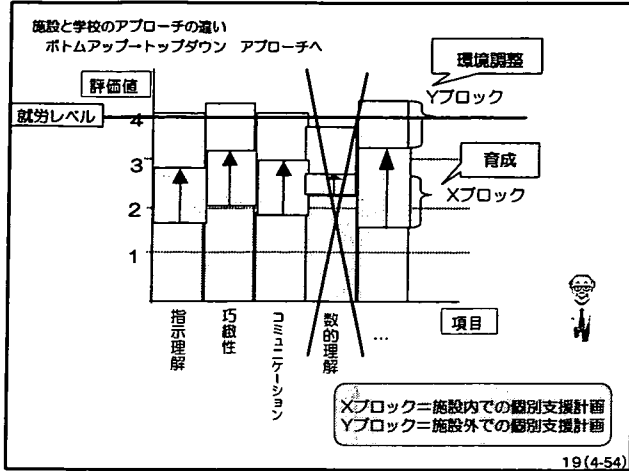
利用者氏名 _____

職員氏名 _____

17 (2-46)

就労支援の援助方法の変化(モデル)





体験実習

- 一つの転換点
- 自分のイメージが変わる
- 家族の期待が変わる
- 本物の空気
- その後の就労条件を考える材料を得る



面接援助 利用者の作業能力一覧①²²⁽²⁻⁶³⁾

作業種	使用機材	作業習得状況
メール仕分け		・センター内で仕分け訓練経験あり ・実習先で業務として行ったことがある ・回数を重ねる毎に仕分けの規則性への理解が進む ・宛先の欄部を見分けて仕分けすることができる
パソコン	一太郎	・基本的な操作ができる ・ページレイアウトを行なえる
	EXCEL	・データ入力の高正確性高い ・作業は習得中
	DINIC MP1200PRO (名刺作成システム)	・注文書の所定箇所の読取、見本を参照して、名刺の入力レイアウトが可能
入力	日本語入力FEP	・MS-IME、ATORとも使用可 ・IME/ソフトにより音読できない文字の検索・入力も可 ・数字の全半角、英字の大小文字を判別して入力可能
ワープロ	SHARP 豊院	・基本的な機能を理解し、操作できる ・入力速度 70文字/分 83ストローク/分
コピー機	FUJI XEROX Able3102	・拡大・縮小等の機能までほぼ習得している

利用者の作業能力一覧②²³⁽¹⁻⁶⁴⁾

事務補助作業	紙合	・回数を重ねると文具を正確に使用できるようになる
	帳票折り	・正確に行なえる
	電卓	・正確に使用可能 ・計算で4桁の加・減算ができる
	漢字	・漢字検定5級レベル
	伝票読取・照合	・複雑な伝票を読み取ることができる ・正確性が高い
検品作業	封筒の印字等の製品検品	・1ミリ程度の汚れをチェックし、不良品の判別を行なえる
	検品封筒の計数・結束	・100枚単位の計数、結束を作業規則に沿って正確に行なえる
	陶器製品の検品	・1ミリ以下の傷などを判別し、製品の選別を行なえる
印刷機	RYOBI 3200CCD (軽オフセット印刷機)	・スイッチ操作、封筒フィードのサイズ変更等の細かい作業が可能である

利用者の作業能力一覧③

【作業特性】
・業務の持続性、集中力が非常に高い
・検品作業等の正確性が高い、安心して業務を任せられる
・質問・報告を的確に行なえる。業務上達した時には自分の判断では行なわず、必ず質問をする
・手先がやや不器用であるが、細かい作業も回数を重ねることで可能
* 正確性、持続性、理解力が高いため、事務補助業務に適しているという訓練評価結果となっている センター内で作業訓練を2年間行ない、就職できる段階に達している
【性格的特徴】
・非常にまじめで礼儀正しい
・一度注意・指示されたことは良く理解し、次回以降の作業に正確に反映する
・やや受動的な面もあったが、本人の努力と環境により、積極性が見られている
* 話す言葉のスピードや、穏やかな風貌から理解力を低く見られがちであるが、実際の理解力、作業能力は高い
* 性格の温かさ、真面目さはセンター歴代在籍約70名の中でも最も評価が高く、周囲の者にも褒められている存在である

面接の壁は

- ①コミュニケーション力の壁
- ②緊張の壁
- ③アピール力の壁
- ④企業の障害者理解の壁

施設と一緒に仕事をし、熟知していることが生きる

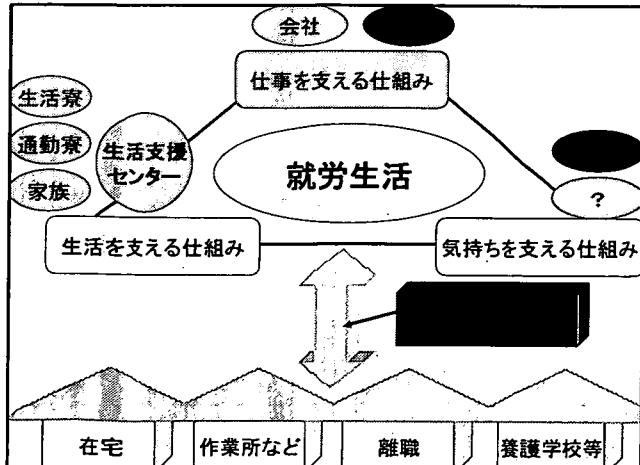
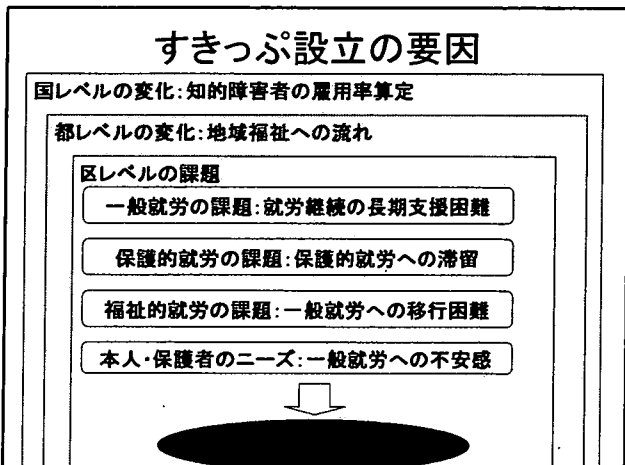
支援者は補足資料を作り、**書面で**緊張を取り除き、支援そのものが企業に安心を

それでも駄目なら、面接を避けて通ろう！

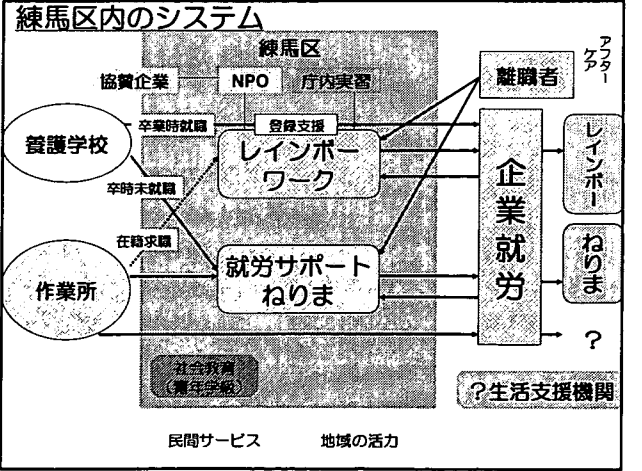
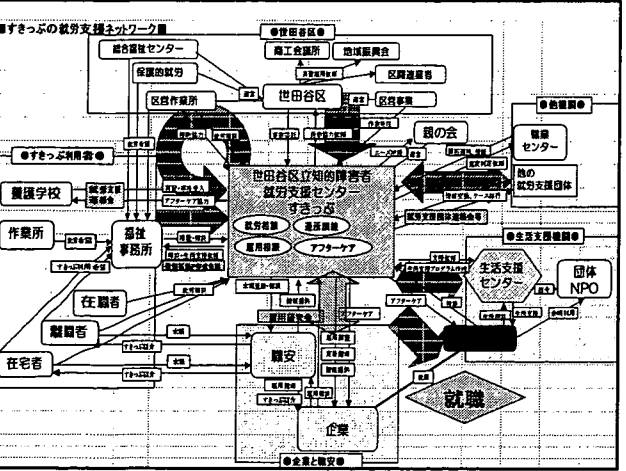
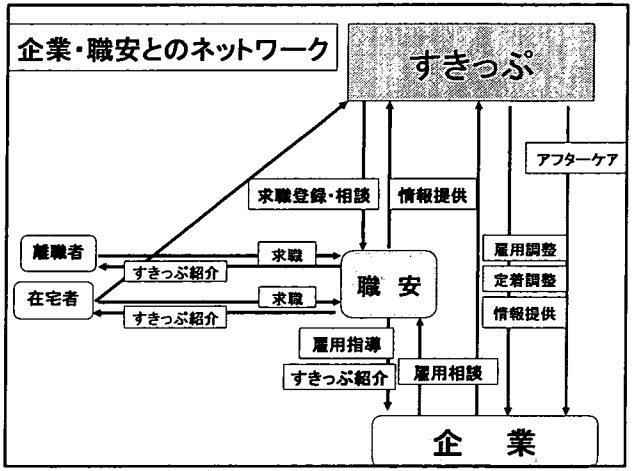
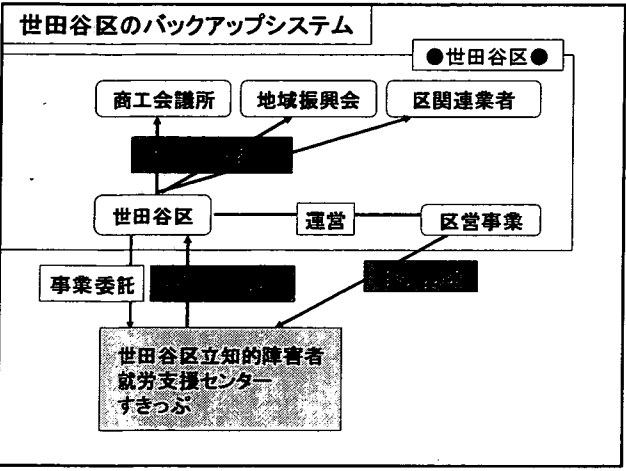
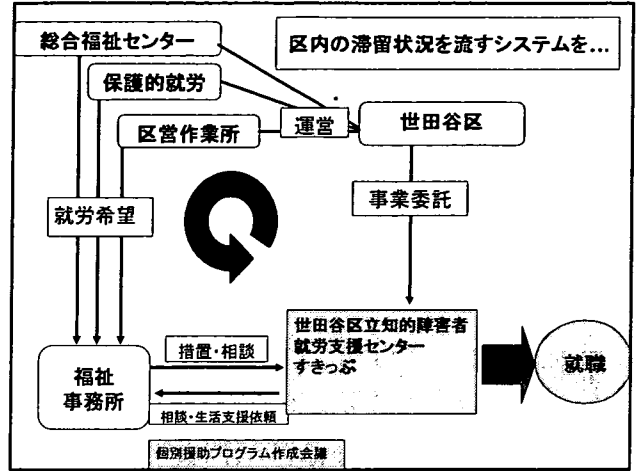
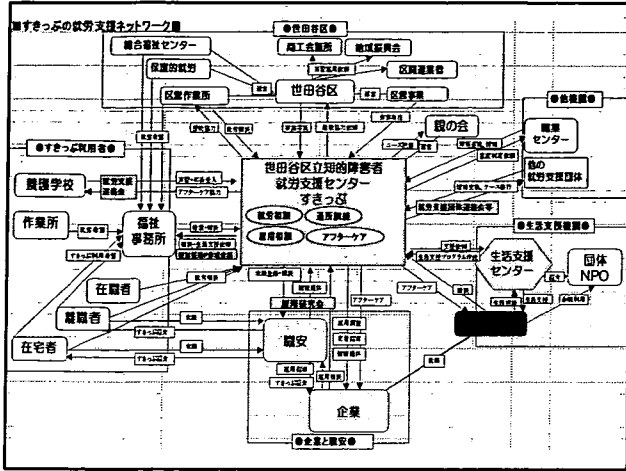
参考

世田谷区の就労支援センター
設立の経過

- ・世田谷区の検討**
- H7. 6 世田谷ノーマライゼーションプラン策定
 - H8. 12 世田谷区障害者就労促進検討委員会
設立(委員長 東京学芸大松矢勝宏教授)
 - H9. 3 委員会終了 報告書作成
 - H9. 8 世田谷区立知的障害者就労支援
センター開設準備室設置
 - H10. 4 世田谷区立知的障害者就労支援
センターすきっぷ 開設

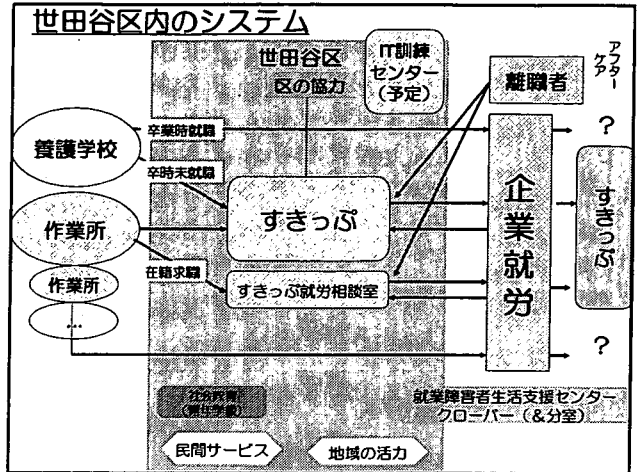


ネットワーク



練馬区内の今後の展望と課題

- 作業所の定員問題
- 生活支援
- 作業からの就労者のアフターケア
(就労、生活支援)
- 様々な支援機関の役割分担や、機能整理



世田谷区内の展望と課題

- 養護学校卒業就職者のアフターケア
- 区立作業所すべてが就労移行型併設の予定
- 就労移行型施設のアフターケア
- より重い障害を持つ人の就職
→ 地域との連携も
- 定額方式の予算

