

	支援機関機能	支援機関の現状と課題	他機関との連携等について	必要な支援	その他
宮城障害者職業センター	職業相談 職業評価 職業準備支援 ジョブコーチ支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業準備支援が難しい方たちは、就労移行支援、就労継続B型などを紹介している。</li> <li>発達障害の人たちへのプログラムでは、ナビゲーションブックを作成し、自己理解を深めていく。実際に作業しながら振り返りを繰り返し、具体的に職場で希望する支援や配慮等についてまとめていくもの。就職活動に向けた内容と定着を目的としたものを作成することが多い。</li> <li>専門学校に在学学生向けに、1週間程度自己理解カリキュラムを作成している</li> <li>2～3か月間のプログラムで行っていくため、ある程度、<b>自分自身の障害について理解がないと難しい</b>。職業準備支援プログラムを行う方はある程度就労も可能な方を対象としている</li> <li>ジョブコーチ支援</li> <li>会社でできる範囲の中での合理的配慮を求めていくこととなる</li> <li>サービス量はある程度充足しているが、人材が育っていない。研修受講者についても、加算対象となる研修以外の参加率が低い(他市町村と比べて差がある)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>相談支援が継続しづらいという印象がある(途切れてしまっているケースが多い)。</li> <li>就労移行支援事業所については、アンケート調査では50%が5年以下の実務経験で質の担保が難しい。</li> <li>就職後の定着率については、就労移行支援を利用しているケース、していないケースで変わらない結果となっており、就労移行支援の機能が発揮されていない。</li> <li>手帳所持しておらずに利用となるケースが多いが、実際には手帳所持していない場合には、障害者雇用としてもカウントされないこと、クローズドで就職した場合にはフォローが難しい。受容がうまく進んでいないケースが多い印象がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害受容、自己理解を深めるプロセスの相談をしっかりと行ってもらえると良い</li> <li>余暇活動や当事者同士の集まりなどの機能が充実するとよい</li> </ul>	<p>KEYWORD</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>自己理解</li> <li>生活支援</li> <li>余暇活動</li> <li>支援者の人材育成</li> <li>学校(在籍時)から就労への移行準備</li> </ul>
ハローワーク	発達障害者雇用(トータルサポーター)	<ul style="list-style-type: none"> <li>体制が一般部門と専門部門に分かれている専門部門に専門援助第2部門があり障害に特化している。発達障害者雇用トータルサポーターが配置されている</li> <li>仕事がかまきか、転々としている人が多い</li> <li>アーチルにつなぎたいケースも多いが、2～3か月の待機期間となると、本人の相談意欲も低下してしまう</li> <li>自己理解が難しいケースも多い(障害受容ができていない人が多い)。</li> <li>自分の障害受容ができていない人が多く、求人を選び方もよく分かっていない人が多い。一方で金銭面で切羽詰まっており、「特性なんか整理してられない」という人たちも。</li> <li>就職希望だが、実際には生活支援が必要であること</li> <li>手帳を持たないが障害を開示して就職活動する人もいるが実際厳しい</li> <li>企業側は雇用率達成の方が必要としている。</li> <li>実際には手帳がないと就職が難しく、グレーゾーンの人たち、手帳を取得できない人たちは大変</li> <li>フォローをきちんとしていけないと退職してしまう</li> <li>利用者からは「同じ障害を持つ人たちと出会う場が欲しい」という声を聞く</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>個人情報取り扱いも難しいが、可能であれば事前に情報共有できると支援がスムーズである。なかなか幼少期からの情報が分からないので、経過が分かると助かる。</li> <li>診断名については、療育手帳所持しているが、発達障害が疑われる方。医療機関につなごうとしている方は意見書を医療機関に依頼するが、つなごうしていない人の診断名について困っている</li> </ul>	<p>本人、保護者を主体として引き継がれていくことが重要</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>障害受容ができていない人が多いが、まずは信頼関係を作っていくことが基本。関係を構築しながら、本人に困り感ができたタイミングで寄り添っていく。本人にチャレンジしてもらい、また困ったタイミングで関わっていくことであるが、ハローワークの面談だけでは限界と感じている。困った時に相談してもらえるような関わりが必要</li> <li>当事者同士が話をできてほっとできるような居場所についても拡充していくことも検討か。</li> </ul>	
城南高校 カウンセリング室	学生の進路相談	<ul style="list-style-type: none"> <li>工業系の学校なので就職先には困らず特定派遣会社などに就職する(常に人手不足なので)が、マッチングがうまくいかに、1年経たずに退職してしまう人たちもいる。</li> <li>学校を卒業すると、フォローが難しく、そのまま引きこもり状態となってしまう人たちもいる。</li> <li>発達障害の人たちは自分自身を客観的に捉えることが難しいこともあり、能力に見合わない就職活動を行ってうまくいかないことも多いため、摺合せが大変である</li> <li>本人の困り感がない場合には、一旦本人の希望通り動いてもらい、困ったタイミングで一緒に考えていくしかない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>アーチルにつなごうとしたことのあるケースも多いが、「小さい頃に行ったことがある」「小学校の頃に行ったことがある」という話をよく聞く。家族の受け止めも、「特性はあるが、障害ではない」と受け止めていることが多い。</li> <li>アーチルの見立てを踏まえ、その後のフォローは学校で行うものと認識している。そうした時には、「見立て」と「つなぎ」の機能をきちんと担保してもらいたい</li> <li>宮城教育大学、東北大学を中心として、取組みが行われるようになっている(大学ではきちんと取り組んでいこうとなっているが、高校については個々の学校に任されている)。東北大学では障害のある学生支援の事業(正式には東北大は国から採択されなかったが)として、切れ目ない支援を行うことを目的とし、高校～大学～地域の機関との連携を行い始めている。</li> <li>就労移行支援事業所が高校や大学にチラシを持ってくることが多い</li> <li>大学卒業後、直接就労移行支援事業所につながるケースもある</li> <li>就職活動へのつまずきから、カウンセラー紹介となるケースもある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>高校や大学在学中から、本人が就労等に向けた経験を行ったり、イメージしていく体験ができると良い</li> <li>節目節目で繋がりが切れていない課題</li> <li>学齢児支援の課題とも連動している</li> <li>トライアル雇用やジョブコーチ利用など、何らかの準備期間があった方が、定着もスムーズである</li> <li>本人の障害受容、職場での理解がうまくいっている人たちは比較的長く続いている</li> <li>就労移行支援事業所の利用のような何らか体験できる仕組みがあったらよい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>家庭環境が複雑なケースも多い</li> <li>不登校については、家庭環境が複雑で、怠学傾向のケースは介入が難しい</li> </ul>
障害者就労支援センター	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害に関する普及・啓発 企業側に研修・講座</li> <li>情報提供 (メーリングリスト)</li> <li>就労移行支援事業所との連絡会等 [ワーキング)</li> <li>本人・家族の相談支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>就労以前の生活リズムが不安定であり、日常生活の自立もままならない状態での相談もある。</li> <li>企業側が発達障害と精神障害の方へ注目しているところがあり、事務等の仕事も多くなっている</li> <li>雇用形態が課題である。(正規職員が少なく、非常勤やアルバイトが多い)</li> <li>有期で終了後の再就労の支援が必要である。</li> <li>企業側からの相談内容は職場のルール、暗黙のルールがわからない。ちぐはぐな行動をとる。指導したことの抜け、物忘れが多い</li> <li>企業側(支援者側)の理解と本人が自分の特性等について説明ができていないと困ることがある</li> <li>企業側に普及・啓発は一律には難しい。理由としては、企業側が困っていなければ関心がなく、また、困っていることに企業側が気付いていないことなどが挙げられる。</li> <li>企業側が困っていることに気付ければ、合理的配慮やテクニカルな助言等を実施することもできる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>就労移行支援事業所と連絡会議を実施している。(年3回程度)</li> <li>メーリングリストで情報提供をしている(就労移行支援事業所・相談支援事業所へ)</li> <li>連絡会の中でワーキンググループを作り活動している。(テーマ:医療連携、定着支援、人材育成)人材育成の中では、支援者のスキルの向上が必要であると</li> <li>事例の積み上げが重要と考える(成功事例の共有)</li> <li>セルフプランが多いため、就労移行支援のみ利用している方などは次につながらない。</li> <li>構造的問題がある。(例:現状で就労移行を利用を勧められないケースが利用してしまい、必要な時に就労移行が利用できないなど、別ケースはそのまま就労移行終了で同法人の就労継続Bの利用へ)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>就労とだけ切り取るのではなく、生活全般で見ることが重要であり、ケアマネジメントの視点は欠かせない</li> </ul>	<p>就労支援センターが支援していく対象像は障害者雇用、就労移行支援、就労継続A,Bのどこにもかかわっていない方やハローワークに行ったけどダメだったなど一人で頑張っている人、既存のサービスでは支援できない人などであろうと考えている。そのようなケースを特性に合った企業を探してマッチングしたり、移行支援していけると良い</p>
アビリティーズ ジャスコ株式会社 (特例子会社)	<ul style="list-style-type: none"> <li>家族会開催</li> <li>就労支援移行事業所</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>家族からの相談も増え、保護者も同様の傾向がある方もいる。</li> <li>自己受容のない方の家族の相談が多くなっている(家庭内の生活ベースの支援が必要な方が多くなっている。)</li> <li>イオングループ内の全雇用人数は52万人。そのうち平成30年12月末で障害者雇用、就労移行は7500人程度(そのうち発達障害者は10%)。10000人を目標とすることはグループで決定している。それぞれ地域等により個社のなかでは3%を超えているところもある。</li> <li>いきいきイオン:アビリティーズジャスコがトレーナーをし、どの業務がフィットするかを見極める。対面業務が多いのでマッチングが難しい所もある。</li> <li>勤怠能力が高い方はすぐ決まる⇒生活ベースが安定している</li> <li>発達障害者はメディアで広報されているのでわかりやすくなっている。</li> <li>信頼関係が重要であり、ほんれんそうは基本である。報告、相談ができれば対応できる。</li> <li>仕事内容はパソコン業務は増えている(事務処理が増えている)</li> <li>年間100件ほど面接しているが、この人と働きたいと周囲が思うなど、人間性というかそのようなことがある。</li> <li>自己理解のある人から決まる傾向がある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>個社とアビリティーズジャスコが直接やりとりし、コンサルや教育等を実施する採用面接に同席したり、定期相談なども実施している。職場の偏見がある場合などは、同席して調整などもする。</li> <li>拠点で勉強会を実施している。⇒グループ子会社への波及効果</li> <li>高卒、専門学校卒等の方を医療機関につなぐことも多い。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>特に専門学校等で就労前に就労移行支援的な実習等があると良い。学校と就労との間に乖離がある</li> <li>事例をためていくことが重要と考えている。</li> <li>社会性がまだ育っていない?先が見えない場合は就労できない</li> <li>日常生活が自立・安定していることが重要である</li> <li>自己理解が非常に重要である</li> <li>講話(自分自身のことを話す)などを学生向けに本人がやるととても上手になる。</li> </ul>