

就労支援専門部会における現状把握

- ・ 定年退職も視野に入れて支援を行わないといけない
- ・ 利用者に若年層が多く、働くイメージがない、又は持ちにくい
- ・ 就業した経験のある方とひきこもりなどにより就業経験が無い方が一緒に同じプログラムでやっていくことの難しさ
- ・ 50代以降の方への職業訓練において、身だしなみやふるまいの自己理解を深めていくことの難しさがあり、2年間での就職も困難性が高くなっている
- ・ 就労継続支援 B 型では高齢化が進んでいる
- ・ 少子高齢化を非常に感じている
- ・ 就労継続支援 B 型の高齢化
- ・ 障害者雇用で雇用している従業員の高齢化
- ・ 就労を希望していない方への支援をどうしていくか
- ・ 働くイメージをどうもっていくかが課題（デイケア内で）
- ・ 企業実習や短時間アルバイトを試してみないと、どんな配慮事項があるのか本人だけでなく支援者も見極めがつきにくい方が増えている
- ・ 体調や生活のことで不安定になり仕事に影響することがある
- ・ 体調や精神上的のトータル的なサポートが必要
- ・ 生活面を支える機関との連携ができるといいと思う

- ・ 居宅介護などのサービスやリハビリを活用しながら在宅就労ができている
- ・ 生活の安定が就労の定着には欠かせない
- ・ 小学校や中学校の先生との連携が課題
- ・ 医療機関で何を相談できるのか、相談ができる場所なのか、どんな機能があるのかを企業や関係機関と共有できていない
- ・ 就労を希望する障害のある人の裾野が広がっており、多機関との連携が必要になってきている
- ・ 障害者雇用の多様化が進み、採用プロセスに営利活動があるような関係機関との定着支援の仕方の仕方
- ・ 定着支援事業における定着支援の他機関への引き継ぎについて
- ・ 生徒も選べる学校が増えており、選択肢の多様性が広がっている
- ・ 働き方の多様化への対応
- ・ 農福連携など、障害者雇用の多様化に伴う環境の変化への対応
- ・ マンパワーが不足している
- ・ 他業務もあり、マンパワーが不足している
- ・ 人手不足の影響もあり、地域の社会資源につなげるときに丁寧な引き継ぎができない
- ・ 人手不足の影響もあり、多機関との連携まで十分に手が回せていない
- ・ 短時間雇用から始められる企業開拓について。マンパワー不足でそこまでできていない

- ・ 専門知識や技術に不安がある
- ・ 障害者自身だけでは決めることができない雰囲気を感じる。支援者に囲まれてしまって、受け入れないといけないことが合ったり、なかなか言い出せないこともあったりする
- ・ 障害者手帳を取得していない方やグレーゾーンといわれる方への対応の難しさ
- ・ 障害者手帳がない方、診断がはっきりつかない方が多い。そういった方への就労支援の難しさ
- ・ 発達障害と診断がついている方がとても増えているが、発達障害の個別性が高く、定着支援におけるノウハウをまとめたい（が不足している）
- ・ 企業担当者や連携先の支援担当者が異動などで変わることにによる定着支援の難しさ
- ・ 職域開発のむずかしさ。事務系を希望する方は多いが、本人にマッチングした職域開発をしていくことでモチベーションを高く維持することにつながるため、そういった取り組みの強化をしていきたい（不足している）
- ・ 入社後はレジリエンスを高める必要がある。そういったことを学べる機会がほしい
- ・ 本人の能力を現場の方にどのように理解してもらうか（マッチング）
- ・ 知的、精神の方の職場定着について
- ・ 聴覚障害のある人、特に重複障害のある人は機能的な障害だけでなく、コミュニケーションに難しさがある。そういった重度の障害のある人への働く機会がほしい
- ・ 企業の方の障害理解について、担当者が変わることで関わり方が変わってしまう

- ・文京区内で法定雇用率を達成している企業は 25%。東京都全体より 5%低い
- ・事業所における利用者確保について
- ・離職後、作業所の利用を再度行った後の、次のステップへのモチベーションの維持が難し

い

- ・工賃の向上が課題
- ・工賃向上することによるグループホームの利用が難しくなってしまうなどの要因があり、
保護者より工賃をこれ以上あげないように要望があった
- ・定着支援事業所の利用に関して、他の事業所のサービスを利用した方が、他の法人の定着
支援事業所を利用する場合のアセスメントの難しさがある