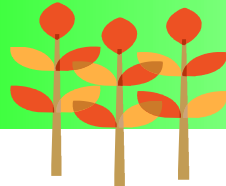


第 3 部

進路支援資料

～卒業後の生活を
イメージするために～



第3部では、卒業後の生活をイメージしていただくのに必要な情報等について紹介します。本誌に掲載した情報は平成19年7月現在の情報です。各福祉制度等の最新の情報や具体的な情報については、それぞれの機関にお問い合わせ下さい。

障害者自立支援法や福祉制度について学ぶことは、家族支援や児童生徒の自立と社会参加を促すことにもつながります。県や市町村の独自事業もありますので、関係機関と連携を取り合いながら、常に新しい情報の収集に心がけてください。

1

一般就労で求められる力

- 一般就労で求められる力は、特別な力ではなく、ごく日常的な基礎的な力である。
- 作業量(出来高)よりも作業の質(不良品を出さない)を重視している。

1 就労を実現するための課題と達成時期

【表1】 一般就労を実現するための課題を達成する時期に関する意見

| 日常生活に関する10課題 | | 協調性に関する10課題 | |
|---|---|---|---|
| トイレの利用 ● 食事のマナー ● 身なりを整える ● 身辺の清潔 | ○ けがの予防 ○ けがの対処 ○ 整理・整頓 ○ 食事の支度 ○ 掃除や洗濯 ○ 余暇の過ごし方 | ● あいさつ ● 自分勝手な行動 ● 「ありがとう」等 ● 他人に協力 ○ 謝意を表す | ○ 協力を受け入れる ○ 失敗をとがめない ○ 場に応じた挨拶 ○ 迷惑をかけたら謝る ○ 場の雰囲気かわかる |
| 職業生活に関する26課題 | | 意思の表示に関する25課題 | |
| 無断で持ち出さない ● 目印でわかる ● 仕事中さわがない ● 使ったら返す ● むやみに休まない ● 注意を聞く ● 約束を守る ● 手抜きをしない ● 言い訳をしない ● ごまかさない ● 道具を大切に ● 順番がわかる | ● 決まりを守る ● ふざけない ● 自他の区別 ● 辛抱強い仕事 ● 指示を受け入れる ● 責任をもってやる ● まじめに仕事 ● 反復作業に耐える ● 無駄話をしない ● 整理・整頓 ● 仕事に耐える ● ねばり強い仕事 ● 積極的に取り組む ● 工夫して仕事する | ● 返事をする ● 作業内容を聞く ● 話を聞き返す ● 仕事の終了報告 ● 依頼や訴え ● 上司に報告する ● 正しく聞き取る ● 気持ちの表現 ● 要望や不満 ● 簡単な伝言 ● 視線を合わせる ● 上司に話す ● 感情を出さない 等 | ○ 説明がわかる ○ 相手の気持ちがわかる ○ 上司などに伝言する ○ 聞き手を見て話す ○ 順序よく話す ○ 場に応じた対応 ○ 丁寧な言葉 ○ 立場をわかまえる ○ 意見も述べる ○ わかるように話す ○ 電話の取り次ぎ ○ 電話を利用する |
| 作業に関する6課題 | 一般的知識の7課題 | 職業理解の9課題 | 特徴に関する3課題 |
| ● 道具を正しく使う ● 道具を大切に扱う ● 道具を運搬する ● 後片付け ● 作業変更を覚える ● 道具などの管理 | ○ 119番や110番 ○ 水、電気、ガスの使用 ○ 警察署などはたらき ○ 諸届けなどの意味 ○ 諸届けなどの記入 ○ 選挙の意味 ○ 外来語がわかる | ○ 自分の分担 ○ 仕事の責任 ○ 分担や協力 ○ 基本的労働条件 ○ 履歴書などの書写 ○ 職業の名前がわかる ○ 保険の制度がわかる ○ 職場の組織がいえる ○ PESOの役割がわかる | 得意、不得意がわかる やってみたい仕事 がわかる 向いている仕事 がわかる |

備考 □ : 「就職まで」が8割を超える項目 無印 : 「就職1年以上」で8割を超える項目
 ● : 「就職まで」+「就職後3か月」が8割を超える項目
 ○ : 「就職まで」+「就職後3か月」+「就職後6か月」が8割を超える項目

■ 一般就労するために特に大切なこと

【日常生活】

- ・ トイレの利用ができること

【職業生活】

- ・ 所有の関係がわかること
- ・ 仕事に集中して取り組むこと
- ・ 仕事に責任をもつこと
- ・ 注意を受け入れ、決められたルールが守れること

【協調性】

- ・ あいさつができること
- ・ 自分勝手な行動をせず、もし、人に迷惑をかけたら謝罪ができること
- ・ お礼が言えること

障害者職業総合センターの「知的障害者の就労のための指導課題に関する研究」(2002)では、知的障害者が、一般就労を実現するためには、「採用時点で何ができるか」という課題達成に対する評価と、雇用を継続するために「採用後、どのくらいの期間を見込んでできることを求めるのか」という視点が必要であるとし、調査を行っています。

【表1】はその結果(対象は知的障害者を雇用したことの無い企業)を表したものです。一般就労を実現するための8領域(日常生活、協調性、職業生活、意思の表示、作業、一般的知識、職業理解、特徴)96課題について、達成時期を調査した結果、就職までに身に付けることが望まれる課題が8割を超えた項目は、「トイレが

一人で利用できる」と「他人の物や会社の物を無断で持っていない」でした。各領域毎の項目は回答の多かったものの順に並んでいます。

表の中の「●」は、就職後3か月以内に求められる課題、「○」は、就職後6か月以内に求められる課題です。無印は、就職後1年以上と比較的長い期間をかける必要があるとされる課題として受けとめられている課題です。

表からは、比較的早い時期に達成されることが期待される課題が多い領域(『日常生活』、『職業生活』、『作業』)と達成されるまでに比較的猶予期間がある課題の多い領域(『一般的知識』、『職業理解』、『特徴』)があるのが明らか

【意思の表示】

- ・呼ばれたら返事ができること
- ・作業終了の報告ができること
- ・指示や説明を正しく聞き取ること
- ・もし、わからなければ聞けること

【一般的な知識】

- ・110番, 119番がわかること
- ・水, ガス, 電気などを大切に使うこと

になったとされています。

【表2】は、同研究の一般就労を実現するために必要な課題の「その2」として設定された「項目を積み上げて達成される課題（6課題47項目）」について、「必要とされる項目」と「当面、必要とされない項目」について調査したものの結果を示したものです。

この中で、特に必要とされている項目（「必要である」

が80%を超えた）は、表の中の「○」がついている項目です。

【表1】、【表2】の結果をもとに、一般就労に必要な力について見ると、非常に基本的な生活習慣や知識であることに気付かされるはずですが、つまり、就労するための力は、複雑で難しいものではなく、日常生活の中でごく普通に求められるレベルのものであるということです。大切なことは、これらの基礎・基本的な力を日常の授業の中でしっかりと身に付くように指導・支援を小学部の段階から繰り返し行うことであると考えます。

【表2】 一般就労を実現するために「必要とされる項目」、「当面、必要とされない項目」

| 課題 | 「必要とされる項目」 （「必要である」の回答率が70%以上の項目） | 「当面、必要とされない項目」 （「必要である」の回答率が50%以下） |
|------------|---|--|
| 『安全』 | ○ 危険なものや危険なことがわかる ○ 危険がわかり、指示に従う 危険な状況を判断できる | 危険な状況に対処できる |
| 『時間の理解と管理』 | ○ 仕事に行く日がわかる 時計で大体の時刻が読める 日付や曜日がわかる | 日課やスケジュール表を読む 時間や日数の計算をする 乗り物などの時刻表を読む 計画を立てることの必要性がわかる 予定を立てて生活する |
| 『移動』 | ○ 職場まで交通機関により一人で行く 最寄りの駅やバス停まで一人で行く 会社の中で一人で目的の場所まで行く | 知らない場所でも一人で行く |
| 『数の理解』 | ○ 簡単な数字を読んだり書いたりする 簡単な数を数える | 簡単な乗法がわかり、計算をする 簡単な除法がわかり、計算をする |
| 『言葉の学習』 | ○ ひらがなや簡単な漢字を読む 看板や標識がわかる ひらがなや簡単な漢字を書く | 語句や短い文を正しく書く できるだけ順序立てて書く |
| 『金銭管理』 | ○ 勤労により報酬が得られることがわかる | 日用品のおよその値段がわかる 予算を立てて計画的に買い物をする 簡単な金銭収支を記録する 計画的に貯金・預金をする 家計の収入・支出状況がわかる |

○：必要とされる項目において回答率が80%を超えた項目

障害者職業総合センター「知的障害者の就労のための指導課題に関する研究」(2002)の調査研究報告書(p.42, 表1-16より)

2 作業量と作業の質について

【表3】 「出来高」と「不良品の発生率」に関する業種別の見解

単位(%)

| 回答数 | 出来高 | | | | | | | 不良品の発生率 | | | | | | | |
|----------------|----------------|-----------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|-----|---------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|------|
| | 健常者 と同 等 | 健常者 の 70% 以上 | 健常者 の 60% 59% | 健常者 の 50% 59% | 健常者 の 40% 49% | 健常者 の 30% 39% | その他 | 回答数 | 1% 未満 | 1% 2% | 3% 4% | 5% 6% | 7% 8% | 9% 10% | その他 |
| 製造業 178社 | 8.4 | 185 | 236 | 247 | 140 | 7.3 | 3.4 | 169社 | 35.5 | 15.4 | 18.3 | 16.6 | 0.0 | 3.6 | 10.7 |
| 建設業 139社 | 5.0 | 16.5 | 18.7 | 28.8 | 16.5 | 9.4 | 5.0 | 125社 | 18.4 | 10.4 | 16.8 | 20.0 | 3.2 | 13.6 | 17.6 |
| 卸売・小売・飲食店 111社 | 8.1 | 21.6 | 11.7 | 20.7 | 17.1 | 14.4 | 6.3 | 101社 | 14.9 | 13.9 | 17.8 | 30.7 | 2.0 | 6.9 | 13.9 |
| 金融・保険・不動産 121社 | 10.7 | 17.4 | 11.6 | 24.8 | 14.9 | 14.9 | 5.8 | 113社 | 25.7 | 13.3 | 14.2 | 19.5 | 0.9 | 6.2 | 20.4 |
| サービス業 74社 | 5.4 | 17.6 | 12.2 | 25.7 | 21.6 | 9.5 | 8.1 | 63社 | 22.2 | 15.9 | 20.6 | 11.1 | 3.2 | 7.9 | 19.0 |
| その他の業種 43社 | 11.6 | 20.9 | 11.6 | 30.2 | 18.6 | 2.3 | 4.7 | 39社 | 23.1 | 23.1 | 15.4 | 15.4 | 2.6 | 2.6 | 17.9 |
| 全体 666社 | 8.0 | 18.5 | 16.4 | 25.4 | 16.4 | 10.2 | 5.3 | 610社 | 24.6 | 14.3 | 17.2 | 19.5 | 1.6 | 7.0 | 15.7 |

*)その他の業種：電気・ガス・熱供給・水道業／運輸・通信業

障害者職業総合センター「知的障害者の就労のための指導課題に関する研究」(2002)の調査研究報告書(p.18, 表1-6より)

「就労移行支援のためのチェックリスト」

平成18年8月に厚生労働省より「就労移行支援のためのチェックリスト」が発表されました。このチェックリストは、この項で紹介した障害者職業総合センターの調査研究等を基に作成された障害者の一般就労へ向けた支援を円滑に行うための共通ツールです。各学校や機関においての活用が期待されています。

「不良品の発生率」については、「1%未満」の回答が最も多くなっています。業種別で見ると、製造業が最も厳しい数値になっています。

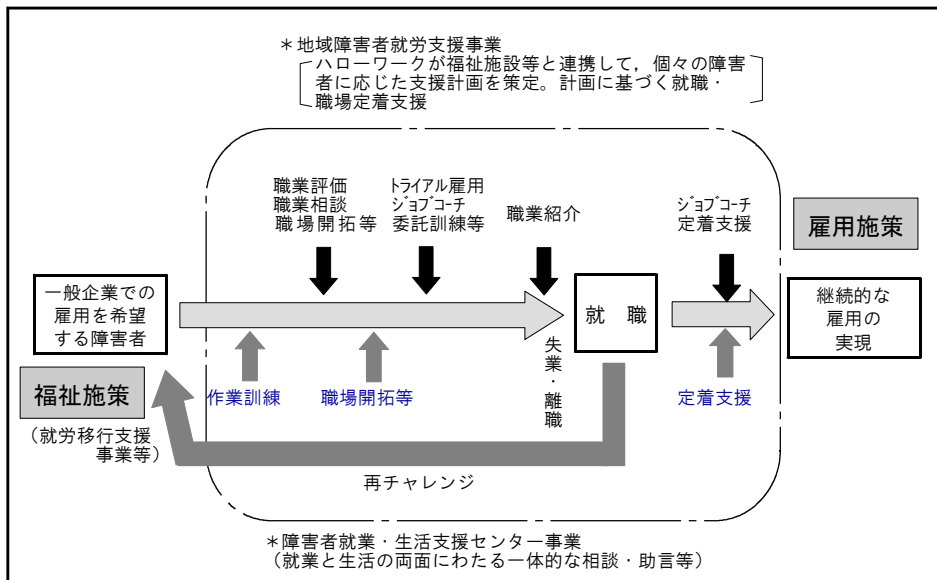
つまり、作業量については、健常者の半分程度でも良いが、作業の質（不良品を発生させない）については、要求が高いことがわかります。

2

就労を支援する制度等

- 一般就労に向け、在学中から労働機関と連携した積極的な支援が行われている。
- 福祉施設等に進んだ場合も各施設で就労移行支援事業等を受けることができる。

1 雇用と福祉の連携による就労支援



一般企業への就職を目指す場合には、ハローワークへ障害者求職登録を行います。

【図1】は、就職を希望する障害者の就労支援の流れを示したものです。在学中は、学校が労働機関と連携しながら、一人一人にあった支援計画を作成し就職を目指します。

県内のほとんどの特別支援学校高等部では、校内実習→職場体験実習→現場実習（就職を希望する企業での実習）と段階的に繰

【図1】 雇用と福祉の連携による就労支援

* 図1～4は平成18年4月に厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部が実施した「障害者自立支援法における就労支援と障害者福祉計画」説明会資料を参考に作成

り返し、実習を行うことで、本人の意欲や働く力を高めるとともに、企業への理解を促し、就職に結び付けています。

必要に応じて、障害者職業センターで「職業評価（職業適性検査）」を受けたり、ワークトレーニングコース等を利用します。

現場実習等の結果から就職が内定すると、ハローワークを通して、具体的な勤務時間、賃金等の条件を決めます。また、ジョブコーチによる定着支援を受けるかどうか、卒業後の生活支援をどうするかなどの、社会生活への移行に向けた支援会議を、各関係機関が集まって、一人一人について行います。

また、在学中に各市町村の相談支援専門員（地域生活支援事業）と交流をもったり、地域の福祉施設等への見学、体験実習等を行うことで、就職後に相談できるところを本人に教える必要があります。また、学校としても継続支援の体制を整えることが必要です。

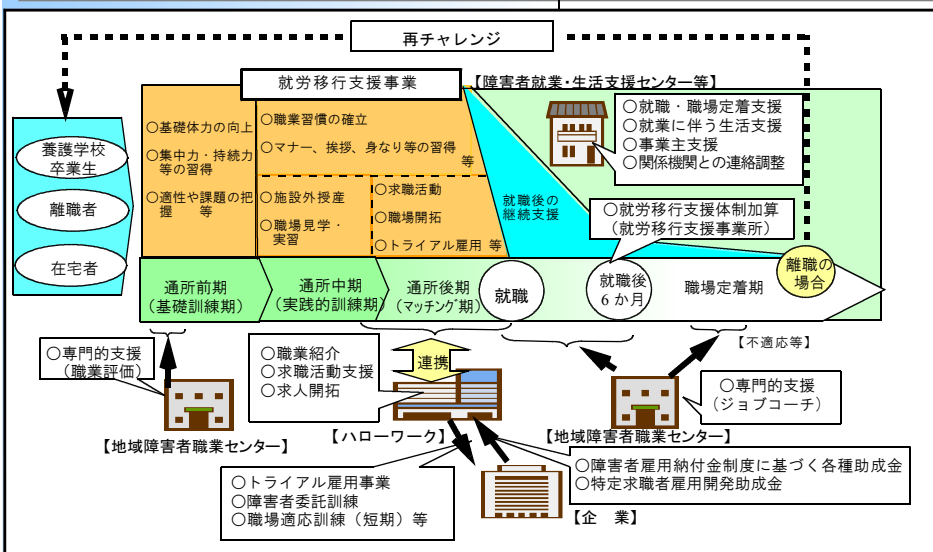
？ トライアル雇用とは何ですか

ハローワークの職業紹介により、事業主と障害者の間で3か月以内の有期雇用契約を結び、短期間の試用（トライアル）雇用を行うことで、雇用へのきっかけを作り、一般就労への移行を促進するものです。事業主に対して月5万円支給されます。平成16年度の常用雇用移行率は82.8%です。

？ ジョブコーチとは何ですか

職場適応を容易にするために支援を行う人をジョブコーチ（職場適応援助者）と呼んでいます。就労支援ノウハウを有する社会福祉法人等や事業主自ら、ジョブコーチを配置し、ジョブコーチ助成金を活用して支援を実施します。平成16年度の支援実績は、対象者2,960人、職場定着率83%です。

2 就労移行支援事業



【図2】 就労移行支援事業と労働施策の連携

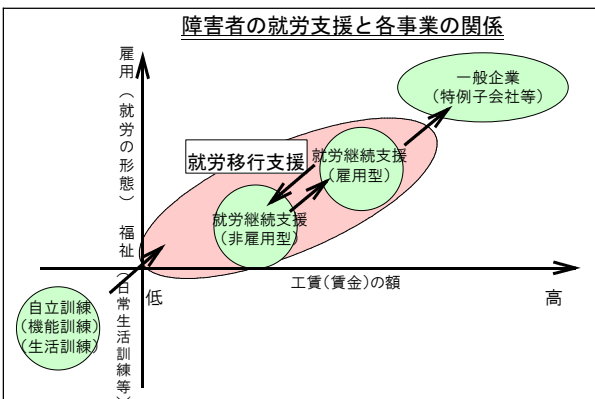
卒業後に福祉施設を利用する場合も、就労に向けて【図2】のような就労移行支援事業を各施設で受けることができます。厚生労働省の障害福祉計画における「平成23年度中に、福祉施設から一般就労に移行する者を現在の4倍以上にする」という数値目標に向けて、取組を進めています（【図3】）。

就労に向けた支援事業は、今後さらに進んでいくことが予想されていますが、最も大切なのは本人の「働きたい」という気持ちと家族の支援です。働くことのすばらしさや喜びを教え、適切な勤労観や職業観が育つよう支援を行うことが必要です。

- 「障害者福祉計画に盛り込むべき就労関係の目標について」
- 現在の福祉施設利用者のうち2割以上が就労移行支援事業を利用
 - 福祉施設から一般就労へ移行する者について
 - 全ての者がハローワーク、障害者就業・生活支援センターによる支援を受ける
 - 3割が障害者委託訓練を受講する
 - 5割が障害者試行雇用(トライアル雇用)の開始者になる
 - 5割が職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援を受ける

【図3】 障害者福祉計画に盛り込むべき就労関係の目標について

3 就労継続支援事業



【図4】 障害者の就労支援と各事業の関係

就労移行支援事業等を利用して、就労に結び付かなかったり、年齢や体力面で就労が困難な方に対しては、授産施設等で、就労継続支援事業を受けることができます。

就労継続支援事業には「A型=雇用型」と「B型=非雇用型」があります。これらの事業を行うためには目標工賃の達成や就労移行支援の実績が必要であり、各施設において対応を進めている段階です。卒業後に施設の利用を考える場合には各施設がどのような取組をしているか、また、実績はどうなっているかについても知る必要があると思われます。

| 就労継続支援事業 (A型=雇用型) | 就労継続支援事業 (B型=非雇用型) |
|--|---|
| <p>【利用者】</p> <ul style="list-style-type: none"> 就労機会の提供を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上を図ることにより、雇用契約に基づく就労が可能者(利用開始時、65歳未満の者) ① 就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結び付かなかった者 ② 盲・聾・養護学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結び付かなかった者 ③ 企業等を離職した者等就労経験のある者で、現に雇用関係がない者 <p>【サービス内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> 通所により、雇用契約に基づく就労の機会を提供すると共に一般就労に必要な知識、能力が高まった者について、一般就労に向けて支援 一定の範囲内で障害者以外の雇用が可能 多様な事業形態により、多くの就労機会を確保できるよう障害者の利用定員10人からの事業実施が可能 | <p>【利用者】</p> <ul style="list-style-type: none"> 就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結び付かない者や一定年齢に達している者であって、就労の機会を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待される者 ① 企業等や就労継続支援事業(雇用型)での就労経験がある者であって、年齢や体力の面で雇用されることが困難となった者 ② 就労移行支援事業を利用したが、企業等又は就労継続事業(雇用型)の雇用に結び付かなかった者 ③ ①、②に該当しない者であって、50歳に達している者、又は試行の結果、企業等の雇用、就労移行支援事業や就労継続支援事業(雇用型)の利用が困難と判断された者 <p>【サービス内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> 通所により、就労や生産活動の機会を提供(雇用契約は結ばない)するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者は、一般就労等への移行に向けて支援 平均工賃が工賃控除程度の水準(月額3千円程度)を上回ることを事業者指定の要件とする。 事業者は、平均工賃の目標水準を設定し、実績と併せて都道府県知事へ報告、公表。 利用期間の制限なし |

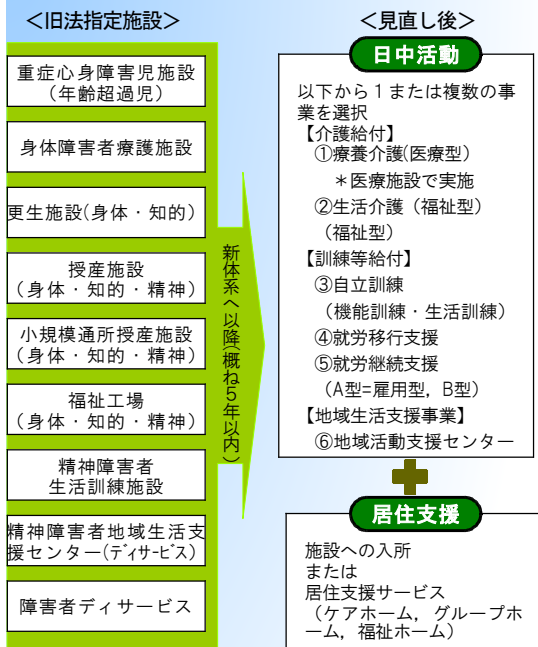
3

施設等の利用について

- 各施設では様々な生活支援サービスを行っている。また、様々な相談の窓口にもなる。地域の施設とつながりをもつことは大切。
- 施設は基本的には社会参加と自立に向けた訓練をするところ。

1 施設の種類の内容等

■施設・事業体系の見直し



■主な旧法指定施設の内容

- ◇ 更生施設
社会自立に必要な生活訓練、作業訓練を行う施設で、重度棟と一般棟を併設しほとんどが入所型の施設。
- ◇ 授産施設
社会自立訓練に加え、職業の場を用意し自立を促す。作業収益から賃金が支払われる入所型と通所型があり、通所型の施設の方が多い。
- ◇ 通勤寮
就労している人が一定期間入所し、仕事をしながら、対人関係の調整、余暇利用、金銭管理などの社会自立に必要な能力を身につける。
- ◇ 福祉ホーム
就労している人が、家庭環境、住宅事情等の理由により住居を求めている場合に低額な料金で入居させ、社会参加の助長を図る施設。
- ◇ 福祉工場
知的障害者福祉工場は、知的障害者であって、作業能力はあるものの、対人関係、健康管理等の事由により、一般企業に就職できない人を雇用し、生活指導、健康管理等に配慮した環境の下で社会参加と自立を促進することが目的の施設。

(1) 施設とは

施設とは、社会自立や職業自立に向けて様々な訓練を実施するところです。障害者自立支援法の施行により、障害種別ごとに33種類に分かれていた施設体系を、各サービスの機能や目的に着目した6つの事業に再編されています。

また、「地域生活支援」や「就労支援」のための事業、重度の障害者を対象としたサービスが創設されました。あわせて、日中活動と住まいの場を分けることにより、サービスを組み合わせる選択できるようになりました。

ただし、施設については、新しい体系に移行するまでの期間として、概ね5年間(平成23年頃まで)の経過措置があり、現在は新旧体系のサービスが混在している状況です。

旧体系では、例えば入所の授産施設を利用した場合では、1日のほとんどをその施設の中で過ごすという形でしたが、障害者自立支援法による新体系では、日中活動の場と生活の場を分離することで、日中は別の施設で自立訓練や就労継続支援B型を受けるといったことが可能になり、より利用者のニーズに応じたサービスや地域との交流の機会を増やすことができるようになりました。

(2) どんな場合に施設を利用するのか

学校卒業と同時に、一般就労をすることができず、就労に向けての支援が必要な場合や、何らかの理由で家で生活することが困難な場合等に施設を利用することになることが多いです。特別支援学校卒業生の多くが、卒業後、施設等を利用し、生活訓練や就労に向けての訓練等を受けています。

障害者自立支援法の施行により、どの施設をどのように利用するのかということも、本人のニーズによって柔軟に対応することができるようになりました。施設を利用するかどうかは、本人が決めることであり、自己責任や自己決定が求められます。社会参加と自立に向け、また、より充実した生活を送るために、こんなサービスを受けたいというニーズがあるときに、施設の利用を考えます。

2 新体系サービスによる施設利用

■新体系サービスの利用例

| ＜入所を希望する場合＞ | | | |
|------------------|-----------|----------------------|----------------------------|
| 主なニーズ | 受けるサービスの例 | | |
| 介護サービスを受けたい | 日中 | 生活介護 | |
| | 夜間 | 施設入所 | |
| 生活面で自立したい | 日中 | 生活訓練 | 就労継続支援(B型) |
| | 夜間 | 施設入所 | グループホーム福祉ホーム |
| | 日中 | 生活訓練 又は 就労移行支援 | 一般就労等 |
| | 夜間 | 施設入所 | 就労継続支援(B型) グループホーム福祉ホーム |
| 自立して働きながら生活したい | 日中 | 生活訓練 又は 就労移行支援 | 一般就労等 |
| | 夜間 | 施設入所 | 就労継続支援(B型) |
| | 日中 | 生活訓練 又は 就労移行支援 | 就労継続支援(B型) |
| | 夜間 | 施設入所 | グループホーム福祉ホーム |
| ＜通所を希望する場合＞ | | | |
| 主なニーズ | 受けるサービスの例 | | |
| 介護サービスを受けたい | 日中 | 生活介護 | |
| 福祉サービスを受けながら働きたい | 日中 | 生活介護 | |
| 自立して働きながら生活したい | 日中 | 生活訓練 又は 就労移行支援 | 一般就労等 |
| | | | 就労継続支援(B型) |

現在、施設サービスについては移行期間であるため、各施設では、新体系によるサービスを提供できるように準備を進めています。

従来は、一つの施設の中に様々なニーズのある人が混在していて、施設では個別の対応を強いられている部分が多くありました。事業体系の見直しにより、生活介護事業、自立訓練事業、就労移行支援事業等の施設の機能に着目して実施されるようになったことで、施設では、利用者のニーズに応えやすくなった一方、どのような事業を組み合わせるかを明確にする必要に迫られることになりました。

施設は、原則として事業単位でサービスを提供し、複数の事業の利用人員を合計して、社会福祉法で定める最低利用人員を満たすことになるので、個々の利用者のニーズの把握と個別支援計画の作成が不可欠となります。

利用する側としては、自分のニーズを明らかにし、それを施設側に伝えることが必要です。施設に入ってから考えるのではなく、どのような形で社会参加と自立を目指すのかというビジョンを在学中からもつことが求められます。

3 作業所（無認可小規模作業所）について



作業所の良いところは何ですか

作業所の良いところは、法的な制約が少ないことです。ですから、定員についてもある程度融通がききますし、運営についても、保護者や本人の意見がとおりやすいと言えます。自宅から通ってくる利用者が多く、地域に密着した活動を行いやすいというメリットもあります。

また、作業所は数人の仲間と場所があれば、すぐに始めることができます。

ただし、運営面や資金面では、脆弱な部分があり、今後は新体系サービスへの移行が課題になると考えられます。

親の会や市町村の社会福祉協議会、NPO法人等が運営しています。自宅から通って作業に参加し、社会自立に必要な力を身に付けます。法人としての認可は受けていません。設置されている場所も公立の福祉センター内や民間の住宅を借りたり等様々です。

障害者自立支援法により、同法に基づく法定施設第二種社会福祉事業として、地域活動支援センターや生活介護、就労移行支援、就労継続支援等の新体系サービスに移行することも各作業所の判断で可能です。

4 これからの施設の流れと選択のポイント

■施設の選択のポイント

- ①必ず見学・体験すること
- ②本人の気持ちを尊重すること
- ③施設の方針や支援の内容を確認すること
- ④地域に開かれた施設であること
- ⑤一般就労に向けた取り組みに積極的であること
- ⑥ケアマネージャーなどによる個別の支援計画が適切に作成されていること

など

* 自己選択・自己決定が大切です

＜これからの施設の流れ＞

① 一般就労に向けた取り組み

障害者自立支援法を受けて、各施設（作業所）における利用者の一般就労に向けた支援が活発になります。

② グループホームの設置

障害のある人の地域生活をバックアップするためのグループホームの設置を各施設が進めています。

③ 様々なサービスの提供

レスパイトサービス、学校への送迎サービス、入浴サービスなど様々なサービスを提供する施設が増え、在学中から様々なサービスを受けている家庭も多くなっています。

④ 高齢者・重度者への対策

各施設の高齢化、重度化が進んでいます。医療機関との連携や福祉行政との連携が進められています。