

# 定着支援地域連携モデルに係る調査事業 事業報告書

令和5年3月31日

特定非営利活動法人  
全国就業支援ネットワーク



## はじめに

令和2年11月から令和3年6月に開催された「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」において、障害者就業・生活支援センター（以下、「ナカポツ」という。）に求められる役割が改めて整理され、これまでのハブ機能に加え、「基幹型」としての役割が提示された。「基幹型」という概念に多くのナカポツからは戸惑いの声が聞かれ、漠然とした基幹型の役割について不安や負担感をおぼえるナカポツも少なからずあった。

本事業では、「基幹型」の役割を明らかにするために、地域資源がそれぞれ異なる各地のナカポツの多様なモデルについて調査を行い、そのノウハウを集約し、全国のナカポツで共有することにより、地域の就労支援ネットワークの強化や支援力の向上を図るねらいがある。

「基幹型」の具体的な役割の一例として、地域の就労系障害福祉サービス事業所に対するスーパーバイズや困難事例に対する個別支援、地域の就労支援機関との連携促進などがあるが、全国に338箇所あるナカポツにアンケート調査を実施したところ、半数以上のナカポツではすでにいずれも実施しているという結果であった。このことからわかるように、「基幹型」という役割は新たに付加される役割ではなく、これまでナカポツが行ってきた支援の内容そのものであるといえる。今回のモデル事例では、全国一律の支援ではなく、それぞれの地域の実情に応じた形で自分たちのスタイルの基幹型を作りあげているナカポツの理念と工夫、ノウハウが提供されており、人口や社会資源の状況が似たようなナカポツにとって大いに参考になるものと思われる。

障害者就業・生活センター事業が開始されて20年が過ぎた。これまでナカポツは「なんでも屋」と言われ、就労をキーワードに地域の中で必要とされるさまざまな支援を提供してきたが、本事業を通じて、ナカポツの業務の棚卸しを行い、改めて地域の中で必要とされるナカポツのあり方について考える機会となれば幸いです。

最後になりましたが、本事業を実施するにあたり、モデル事例を示していただいた10センターや圏域内の就労系障害福祉サービス事業所のみならず、全国のナカポツのみならずには、アンケートや意識調査、現地取材へのご対応など、お忙しいなか多大なるご協力をいただき、誠にありがとうございました。心より感謝申し上げます。

# 目 次

はじめに

1.	事業概要	4
1.1	事業の背景・目的	
1.2	事業の内容	
1.3	実施体制	
1.4	実施の流れ	
2.	検討会について	9
2.1	委員構成	
2.2	実施内容	
3.	全国悉皆アンケートについて	11
3.1	目的	
3.2	実施方法とアンケート項目	
3.3	集計結果	
4.	モデル的取組事例の収集について	27
4.1	目的	
4.2	事例収集方法	
4.3	選考結果	
5.	モデル的取組の実施について	31
5.1	目的	
5.2	現地訪問取材方法	
5.3	モデル的取組報告	
6.	就労支援機関意識調査	57
6.1	目的	
6.2	実施方法と調査項目	
6.3	集計結果	

7.	事業報告セミナー・・・・・・・・・・・・・・・・	89
7.1	目的	
7.2	開催方法と参加者	
7.3	参加者感想アンケート結果	
8.	事業のまとめ・・・・・・・・・・・・・・・・	128
8.1	定着支援地域連携の現状と課題について	
8.2	ナカボツセンターに期待される基幹型の機能・役割について	
8.3	定着支援地域連携モデル事業への提言	
9.	参考資料・・・・・・・・・・・・・・・・	131
9.1	悉皆アンケート依頼状・調査票	
9.2	取組事例シート	
9.3	就労支援機関意識調査依頼状・調査票	
9.4	事業報告セミナー案内フライヤー	
9.5	事業報告セミナー映写・配布資料	
9.6	検討会議事録	

## 1. 事業概要

### 1.1 事業の背景・目的

#### 1.1.1 事業の背景

障害者就業・生活センター事業が開始されて 20 年が経過した。事業がスタートした平成 14 年と現在の就労支援機関の整備状況を比較すると、福祉施策においては格段の変化が見られる。平成 18 年に施行された障害者自立支援法により福祉サービスの体系は改変され、就労に特化したサービスである就労移行支援事業が設立された。このことにより「福祉から雇用へ」の動きが活発になり、地域における就労支援機関の整備が進んだが、これを機に、就労支援に特化した機関が無い時点からスタートしていた障害者就業・生活支援センター（以下、「ナカポツ」という。）の役割にも大きな変化が生じた。

平成 18 年に新設された就労移行支援事業とナカポツの連携の在り方については、かねてより課題があり、検討を進めてきたところであるが、平成 30 年より新設された就労定着支援事業の登場により、連携の在り方における課題は更に複雑化した。また、就労移行支援事業、就労定着支援事業ともにその事業所数は地域によってかなりの格差があり、一様にルールを設定することや、受けられる支援の質を担保することが困難な状況にある。自立支援法施行時の規制緩和により、営利企業が参入するようになったことも、新たな課題を生む要因になったと言える。

これらにより就労支援の現場においては、以下のような課題が生じてきている。

#### 1. 地域の就労支援機関（就労移行支援事業所、就労定着支援事業所等）における支援内容の質の担保

性急な職業斡旋や形式的な定着管理が、重大なミスマッチや短期離職に直結しているケースが散見されている。特に就労先企業の目が届かない生活面の課題については、支援ニーズ自体が看過され、対応が後手後手に回っている場合もある。

#### 2. 地域の就労支援機関（就労移行支援事業所、就労定着支援事業所等）とナカポツの連携の在り方

双方の支援体制や役割認識の相違から、引継ぎ時に支援の段差や切れ目が発生したまま放置されてしまうケースがある。

#### 3. 地域ネットワークの強化・充実

地域連携の意識、ネットワークや協議会に参画しようとする意識自体が希薄な実態もあり、特に営利企業が集中して事業展開している都市部においてはその傾向が顕著である。

#### 4. セーフティネットとしての役割の整理

地域資源の多寡により支援内容に極端な格差が生まれないような取組が必要である。

このような状況の下で、令和元年7月に雇用と福祉の連携強化・整理等を目的として「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」がスタートし、このプロジェクトチームが令和2年9月に取りまとめた中間報告を受けて、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」が開催された。検討会においては、重点的に検討すべき内容について3つのワーキンググループが構成された。障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループ（第1WG）、障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ（第2WG）、障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ（第3WG）である。このうち第3WGの報告において、障害者就業・生活支援センターについて、新たに「基幹型」という役割が示されたことにより、ナカポツの機能は新たなフェーズへ移行することが求められていると考える。「基幹型」には、障害者の就労支援および生活面の支援において、地域の中核的な役割、より高度な支援スキル等が含まれる。

以上の経緯から、ナカポツセンターに「基幹型」として求められる役割等について全国的な調査を実施し、ナカポツが果たすべき役割の多様なモデルケースを具体的に複数明示することには、きわめて重要な意義があると考ええる。

### 1.1.2 事業の目的

上記の背景を踏まえ、地域における障害者の就業に伴う生活面の支援ニーズへの対応力を向上させるため、障害者就業・生活支援センターについて、基幹型の機能も担う地域の拠点としての体制を整備し、地域の就労支援ネットワークの強化、充実を図ることを目的として、本調査事業を実施した。

本事業実施によって期待される効果は以下の通りである。

1. ナカポツに求められる「基幹型」の役割について整理・発信することにより、全国のセンターが新たな役割について一定の統一的な理解を共有することができる。
2. 地域の実態を反映した複数のモデル事例を紹介することにより、地域の個別性に柔軟に対応したナカポツの事業運営が可能になる。
3. 就労移行支援事業所、就労定着支援事業所、相談支援事業所を始めとする地域資源と連携する際に想定される課題とその解決策を、事例に基づいて具体的に明示することで、ナカポツが、各機関の実情に応じたスーパーバイズの手法を習得し、地域ネットワーク全体の支援力向上につなげていくことができる。

## 1.2 事業の内容

本事業の内容は以下の通り。

- ① 全国の障害者就業・生活支援センター338箇所を対象に悉皆アンケート調査を実施し、地域ごとの課題や傾向をおおまかに把握する。
- ② 障害者就業・生活支援センターにおける以下3点の取組事例について収集した上で、その取組状況を分析し、基幹型の機能・役割を整理する。
  - 就労定着支援事業所その他の就労系障害福祉サービス事業所に対するスーパーバイズ（個別の支援事例に対する専門的見地からの助言及びそれを通じた支援の質の向上にかかる援助等）に係る取組
  - 困難事例に対する個別支援の取組
  - 地域の就労支援機関との連携に係る取組
- ③ 上記②を踏まえ、障害者就業・生活支援センターにおけるモデル的取組を全国7ブロックから選定したセンターで実施するとともに、当該センターが属する地域の就労支援機関に対し、障害者の就業に伴う生活面の支援に係る意識調査を実施する。
- ④ 上記③のモデル的取組及び意識調査の結果を踏まえ基幹型の機能・役割を再整理し、基幹型としての障害者就業・生活支援センターについて、以下の内容を調査報告書としてまとめる。
  - 就労定着支援事業所等に対するスーパーバイズの在り方
  - 個別支援の関わり方・在り方
  - 地域の就労支援機関との連携の在り方
- ⑤ 障害者就業・生活支援センターの職員、就労系障害福祉サービス事業所の職員その他就労支援機関の職員を対象としたセミナー等における取組内容の周知、啓発を実施する。
- ⑥ 事業の具体的内容・方針を検討するため、関係者・有識者による検討会を開催・運営する。

### 1.3 実施体制

本事業は以下の体制で実施した。

責任者 藤尾 健二 全国就業支援ネットワーク 代表理事

副責任者 酒井 京子 全国就業支援ネットワーク 理事

- ・事業の総括
- ・検討会、事業報告セミナーの開催
- ・全国悉皆アンケート、就労支援機関意識調査の分析
- ・モデル的取組事例選定、調査報告書作成の監督
- ・モデル的取組実施センターのサポートおよび現地訪問取材

事務局 小澤 公嗣 全国就業支援ネットワーク 事務局

- ・事業の調整
- ・検討会、事業報告セミナーの運営
- ・全国悉皆アンケート、就労支援機関意識調査の実施・集計
- ・モデル的取組事例選定、調査報告書作成の実務
- ・モデル的取組実施センターのサポートおよび現地訪問取材

調査担当 鈴木 康弘 全国就業支援ネットワーク 理事（北海道・東北担当）

牧 千秋 全国就業支援ネットワーク 理事（東海・北陸担当）

林 弥生 全国就業支援ネットワーク 理事（中国・四国担当）

野口 弘行 全国就業支援ネットワーク 理事（九州・沖縄担当）

- ・担当ブロック内でのモデル的取組事例の収集
- ・担当ブロック内センターでのモデル的取組実施サポートおよび現地訪問取材

### 1.4 実施の流れ

本事業の実施の流れは以下の通り。

事業開始	令和4年6月8日
全国悉皆アンケート	6月21日～7月12日
モデル的取組事例の収集	7月9日～8月30日
（47都道府県代表者 Web ミーティング 7月9日）	
第一回検討会	7月19日
第二回検討会	8月31日
モデル的取組現地訪問取材	9月27日～12月20日

就労支援機関意識調査	11月8日～12月16日
モデル的取組報告書まとめ	12月21日～令和5年2月3日
事業報告セミナー開催	2月24日
第三回検討会	3月13日
事業報告書提出	3月31日

	令和4年							令和5年		
	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
事業	6/8開始	→								3/31報告書提出
検討会		7/19 第一回	8/31 第二回							3/13 第三回
全国悉皆アンケート	6/21- 7/12									
モデル的取組 事例収集		7/9～8/30								
モデル的取組 実施				9/27～12/20 現地訪問取材			12/21～2/3 報告書まとめ			
就労支援機関 意識調査						11/8～12/16				
事業報告セミナー									2/24 オンライン開催	

## 2. 検討会について

### 2.1 委員構成

本事業の検討会委員は以下の通り。

#### (学識経験者)

朝日 雅也	埼玉県立大学保健医療福祉学部社会福祉子ども学科 教授
島村 聡	沖縄大学人文学部福祉文化学科 教授

#### (障害者就業・生活支援センター)

野路 和之	障害者就業・生活支援センター TALANT
-------	-----------------------

#### (就労移行支援・就労定着支援事業所)

金塚 たかし	特定非営利活動法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク
--------	----------------------------

#### (相談支援事業所)

矢野 太亮	大分市障がい者相談支援センター コーラス
-------	----------------------

#### (職場適応援助者養成機関)

若尾 勝己	特定非営利活動法人全国ジョブコーチ連絡協議会
-------	------------------------

#### (労働局)

加藤 未来	神奈川労働局職業安定部職業安定課
-------	------------------

#### (厚生労働省)

日高 幸哉	社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課 課長補佐
大工 智彦	社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課 就労支援専門官
武井 栄衛	社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課 就労支援係長
野原 千宮満	社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課 就労支援係

#### (実施事業者)

藤尾 健二	特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク 代表理事
酒井 京子	特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク 理事
小澤 公嗣	特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク 事務局

## 2.2 実施内容

検討会は、以下のスケジュール、内容にて実施された。

### 第一回

日時 令和4年7月19日（火） 10:00～11:00

場所 オンラインによる開催

- 議題
- （1）事業の概要について
  - （2）全国悉皆アンケートの結果について
  - （3）今後の事業の流れについて

### 第二回

日時 令和4年8月31日（水） 10:30～12:00

場所 オンラインによる開催

- 議題
- （1）定着支援地域連携取組21事例（7ブロック×3種類）の検討
  - （2）モデル的取組を実施する7センターの選定
  - （3）該当7地域の就労支援機関に対する意識調査の内容について

### 第三回

日時 令和5年3月13日（月） 13:00～15:00

場所 TKP 東京駅日本橋カンファレンスセンター215 （およびオンライン）

- 議題
- （1）調査事業の実施状況について
  - （2）事業報告セミナーの開催について
  - （3）該当10地域の就労支援機関に対する意識調査の結果について
  - （4）調査報告書作成にあたっての留意事項について

### 3. 全国悉皆アンケートについて

#### 3.1 目的

本事業を展開していくにあたり、まず、全国の障害者就業・生活支援センターが現時点で実際にどのような役割を果たしているのか、その役割に関して自らや担当圏域のことをどのように見ているのかの実態を確認するために、全国 338 箇所のナカポツを対象に悉皆アンケートを実施した。

本アンケートには、この後続く、モデル的取組事例の収集およびモデル的取組を実施するナカポツセンターの選定に向けて、地域性や社会資源の差異による課題や傾向をおおまかに把握しておくという狙いもあった。

できるだけ多くの調査協力を得るために、アンケート内容は極力簡素なものとし、数値的なデータ評価より、各ナカポツの実感を重視する設問とした。

但し、回答は約 6 割の 202 センターに留まる結果となった。

#### 3.2 実施方法とアンケート項目

##### 3.2.1 実施方法

実施期間：令和 4 年 6 月 21 日～7 月 12 日

調査対象：全国の障害者就業・生活支援センター 338 事業所

有効回答：202 事業所（回答率 59.8%）

回答率が高かった都道府県：青森県・福島県・広島県・佐賀県（100%）

回答率が低かった都道府県：山梨県（25.0%）、石川県・山口県・徳島県（33.3%）

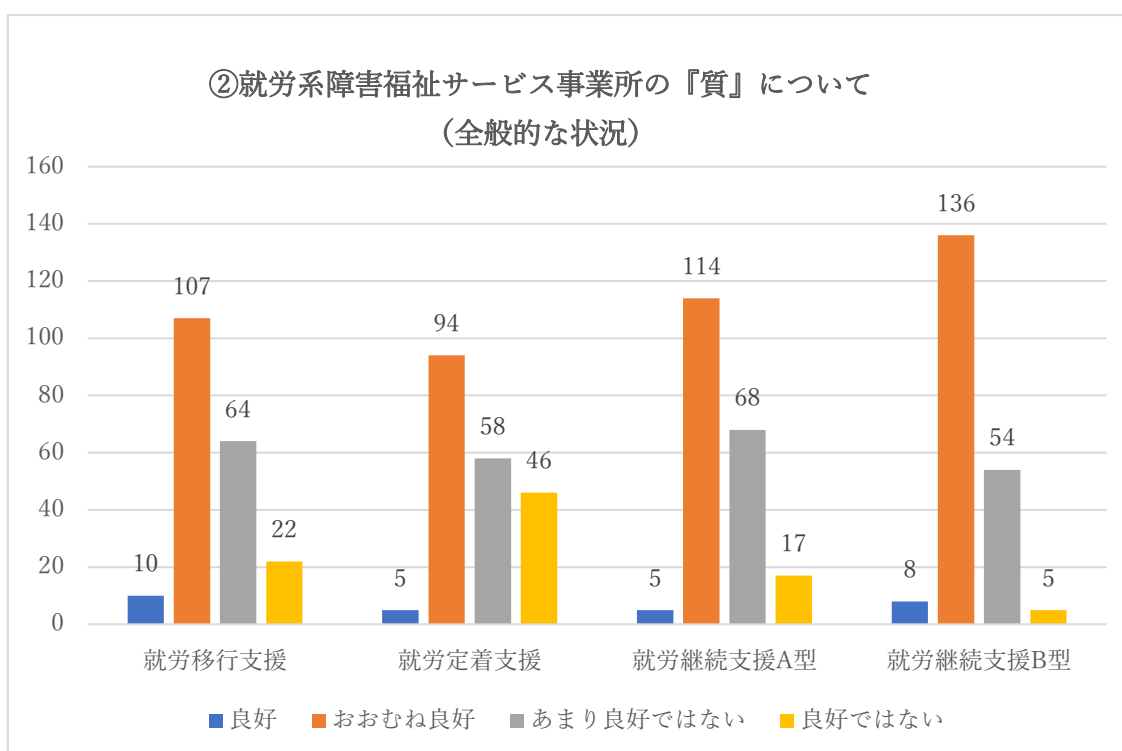
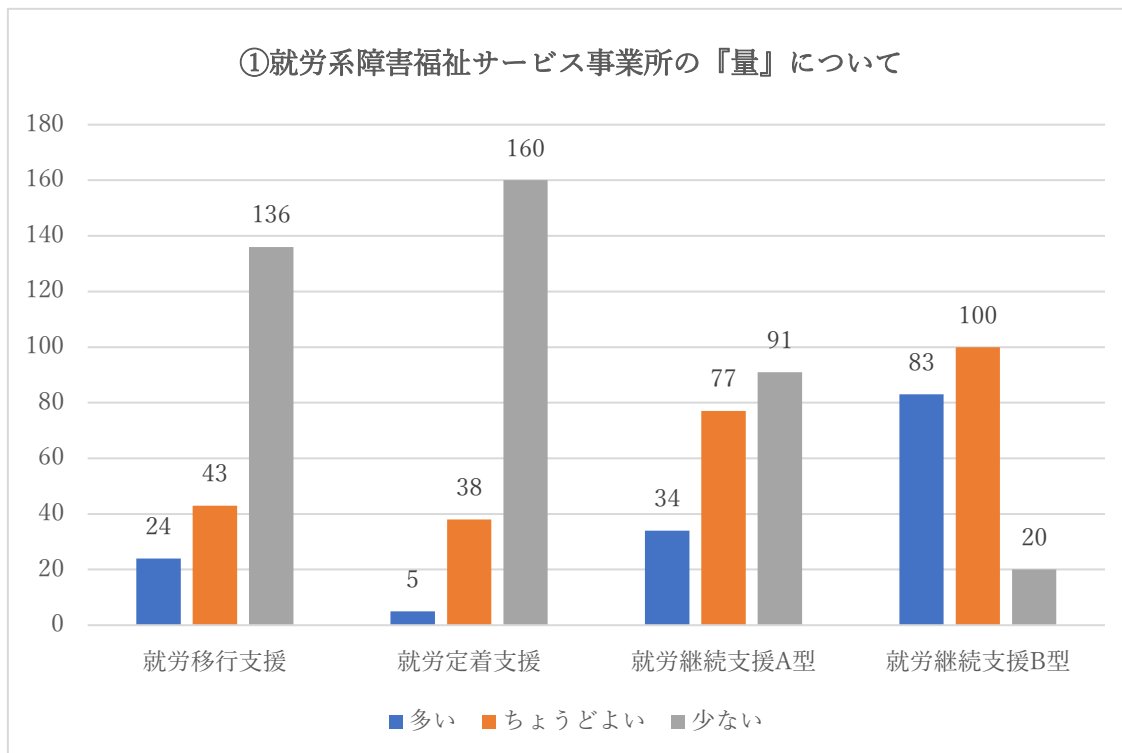
##### 3.2.2 アンケート項目

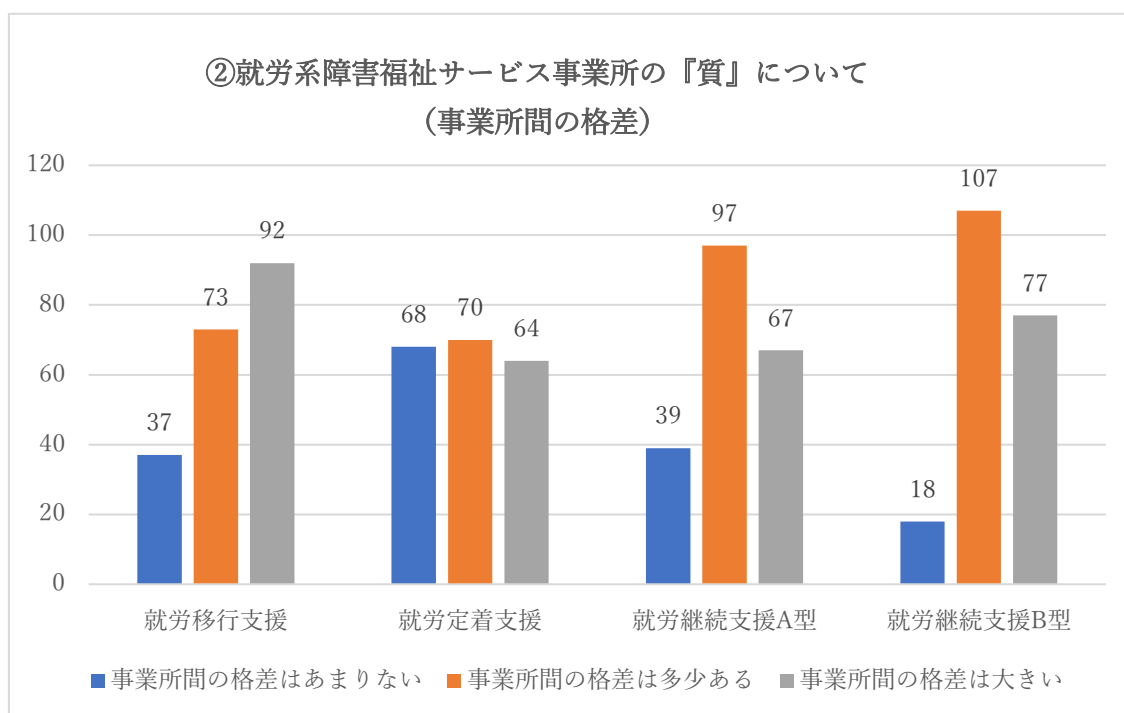
- ・担当圏域内の就労系障害福祉サービス事業所の実情について
  - 就労系障害福祉サービス事業所の『量』について
  - 就労系障害福祉サービス事業所の『質』について
  - （全般的な状況、事業所間の格差）
- ・担当圏域内の就労定着支援事業所が提供している支援の内容について
  - 支援ニーズに対して概ね充足していると感じる支援の内容
  - 支援ニーズに対して不足しているのではと感じる支援の内容
- ・担当圏域におけるこれまでの取組について
  - 就労定着支援事業所等に対するスーパーバイズ
  - 困難事例に対する個別支援
  - 地域の就労機関との連携強化に向けた能動的な役割の発揮
- ・今後ナカポツセンターに期待されている『基幹型』の機能や役割について

### 3.3 集計結果

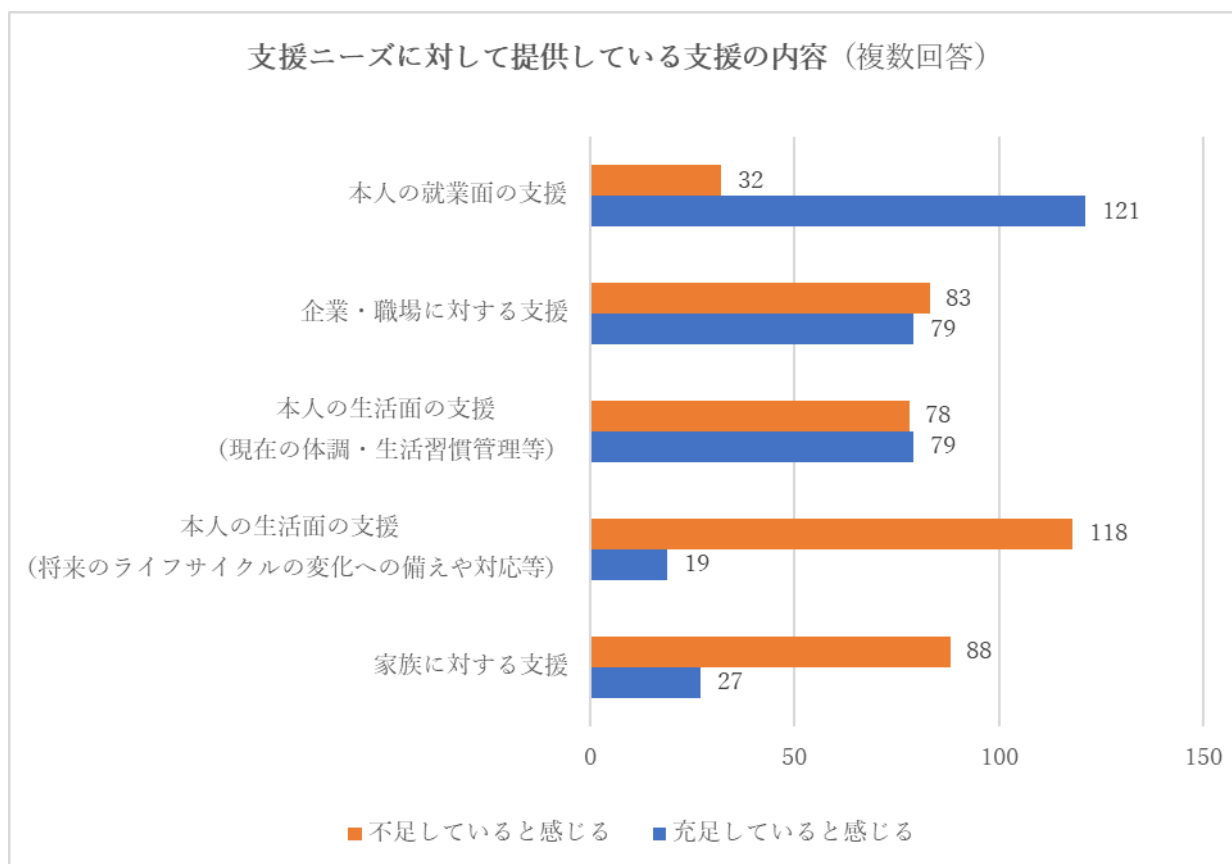
#### 3.3.1 設問ごとの回答の集計

・担当圏域内の就労系障害福祉サービス事業所の実情について





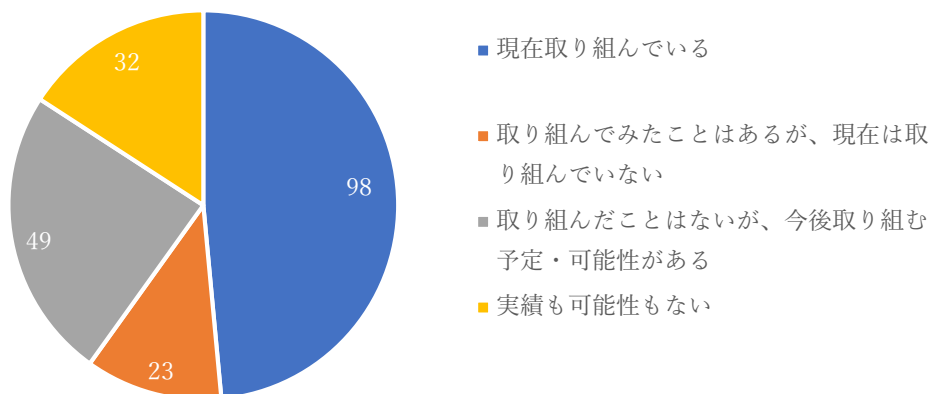
・担当圏域内の就労定着支援事業所が提供している支援の内容について



・担当圏域におけるこれまでの取組について

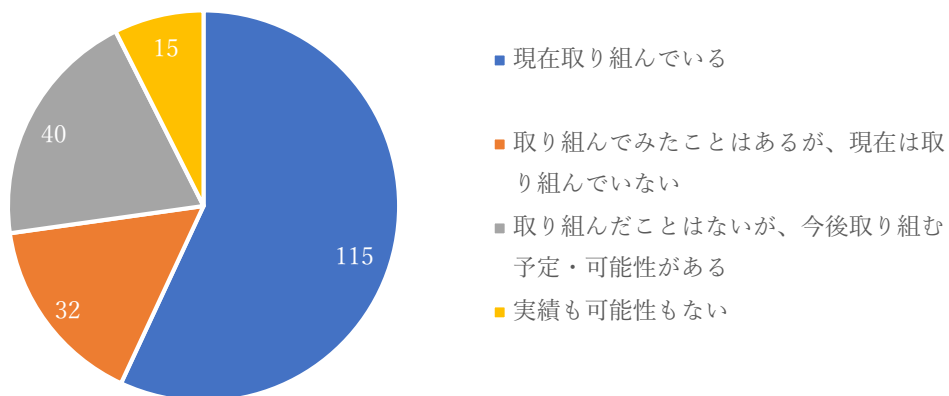
①就労定着支援事業所等に対するスーパーバイズ

支援に関するアドバイスの提供や支援力向上のための勉強会開催、面談の同席・企業への同行等



②困難事例に対する個別支援

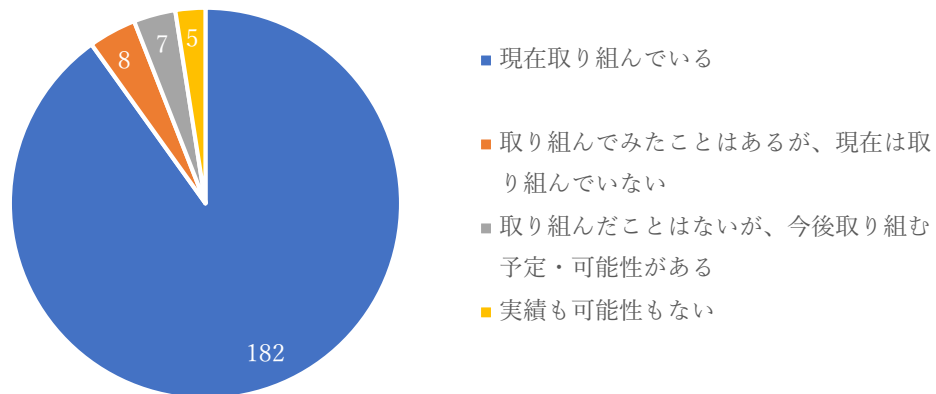
支援対象者本人、家族、企業への対応に苦慮していた事業所の個別事例に協働で支援した等



### ③地域の就労支援機関との連携

定期的なネットワーク会議の開催、自立支援

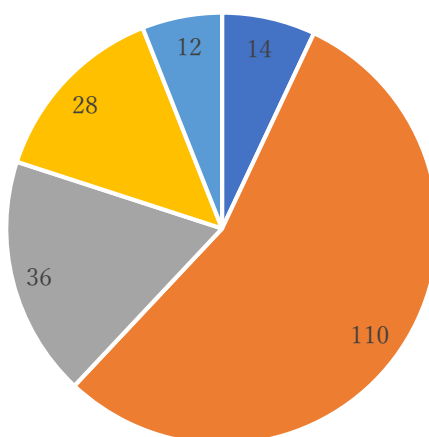
協議会就労支援部会等での研修の企画等



### 3.3.2 アンケート結果の分析と考察

担当圏域内の就労障害福祉サービス事業所の実情について、4つのパターンに分類して検証した結果は以下の通り。

担当圏域内の就労障害福祉サービス事業所の実情について



- 全体的に障害福祉サービスが不足している
- 就労移行支援事業、就労定着支援事業が不足している
- 就労移行支援事業は充足しているが、就労定着支援事業が不足している
- 就労移行支援事業、就労定着支援事業共に充足している
- その他

#### パターン 1

全体的に障害福祉サービスが不足していると感じられる圏域  
14 センター (7.0%)

#### パターン 2

就労移行支援事業、就労定着支援事業が不足していると感じられる圏域  
110 センター (55.0%)

#### パターン 3

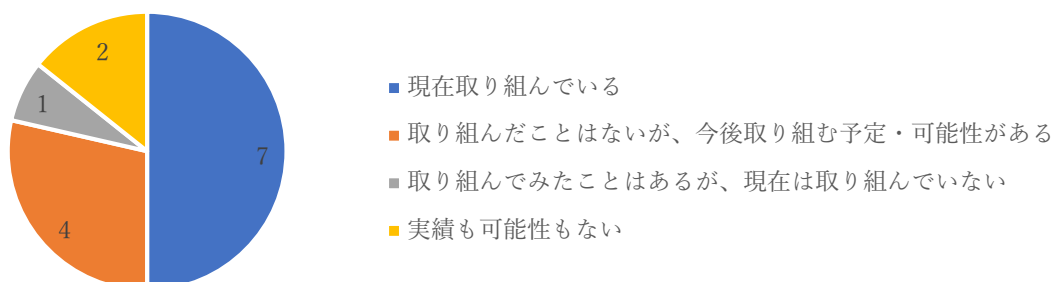
就労移行支援事業はあるが、就労定着支援事業が不足していると感じられる圏域  
36 センター (18.0%)

#### パターン 4

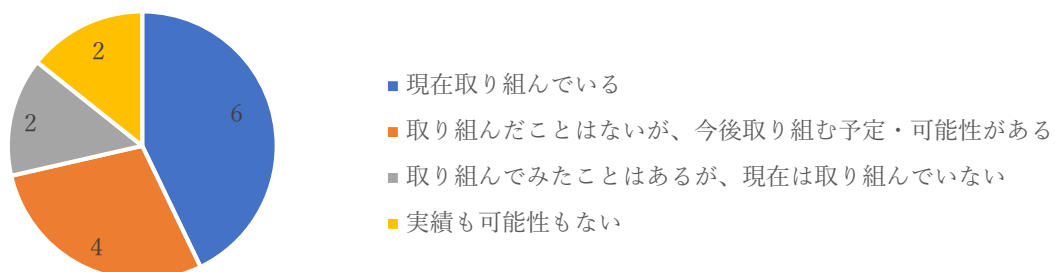
就労移行支援事業、就労定着支援事業共に充足していると感じられる圏域  
28 センター (14.0%)

パターンⅠ 全体的に障害福祉サービスが不足していると感じられる圏域	14 センター (7.0%)
就労移行支援事業所数	少ない
就労定着支援事業所数	少ない
就労継続支援 A 型事業所数	少ない
就労継続支援 B 型事業所数	少ない

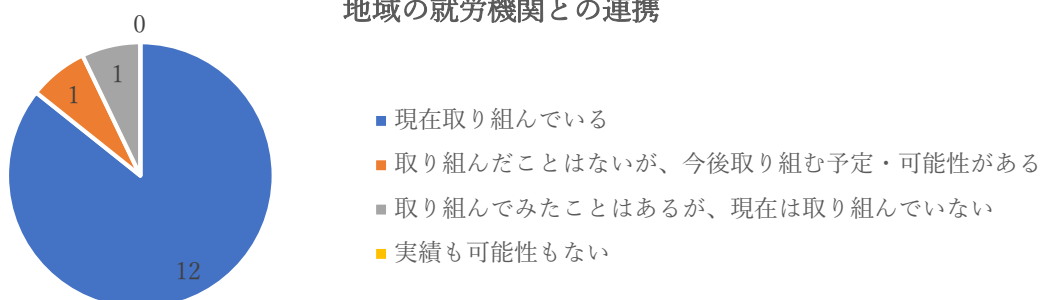
#### 就労定着支援事業所等に対するスーパーバイズ



#### 困難事例に対する個別支援



#### 地域の就労機関との連携

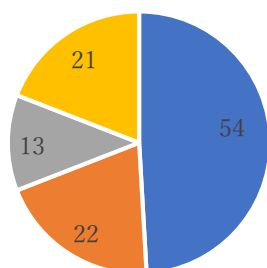


<自由記述の主な意見>

- 就労定着支援事業所がないため、就労後の支援はナカポツが担うがマンパワー不足。
- 地域自体に就労移行へというニーズの働きかけがないため、資源として存在できない。
- ケース会議への参加。(複数)
- ハローワークとの連携はあるが、福祉サービスとの連携は少ない。
- 地域における障害福祉サービス事業所がナカポツを基幹センターとして受け入れする理解が進んでいないと感じる。
- 圏域の事情から、しばらくはナカポツ中心の定着支援体制が継続されると思われる。基幹型となるのは理想であるが、当センターの担当圏域での実現は難しいと言わざるを得ない。
- 日々の支援業務に忙殺されて、基幹としての機能を果たす余裕がない。
- ナカポツセンターに基幹型としての役割を持たせるためには、様々な地域特性に対応するため各種障害福祉サービス等と連携を取りやすい関係を築いていかなければならないと思います。しかし、障害福祉サービス事業所の方々が全て障害者の就業に積極的というわけではなく、またノウハウが不足しているとも感じる現状で、役割が備わったとしても機能させていくことは現状では難しいと感じているところです。
- 事業所が多く支援が機能しやすい地域の他に、事業所等社会資源が不足している地域があるということもくみ取っていただき、就業・生活支援の必要性を多くの福祉事業者へ認識してもらえるような取組等が行われていくことを願っております。

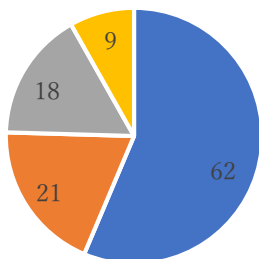
パターン 2 就労移行支援事業、就労定着支援事業が不足していると感じられる圏域	110 センター (55.0%)
就労移行支援事業所数	少ない
就労定着支援事業所数	少ない
就労継続支援 A 型事業所数	} いずれかにおいて } ちょうどいい、多い
就労継続支援 B 型事業所数	

#### 就労定着支援事業所等に対するスーパーバイズ



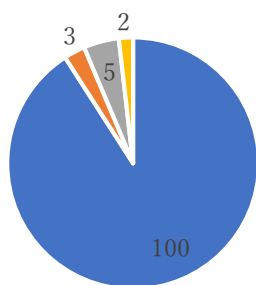
- 現在取り組んでいる
- 取り組んだことはないが、今後取り組む予定・可能性がある
- 取り組んでみたことはあるが、現在は取り組んでいない
- 実績も可能性もない

#### 困難事例に対する個別支援



- 現在取り組んでいる
- 取り組んだことはないが、今後取り組む予定・可能性がある
- 取り組んでみたことはあるが、現在は取り組んでいない
- 実績も可能性もない

#### 地域の就労機関との連携



- 現在取り組んでいる
- 取り組んだことはないが、今後取り組む予定・可能性がある
- 取り組んでみたことはあるが、現在は取り組んでいない
- 実績も可能性もない

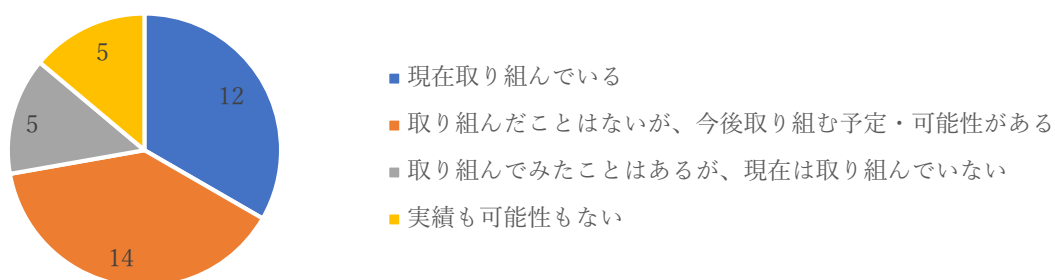
<自由記述の主な意見>

- 就労移行支援事業、就労定着支援事業がほとんど（一か所も）ないため連携はない。（多数）
- 以前から顔のつながる取り組みはしているが、就労移行は減少、B型のほとんどが、就労に意識を向けた活動には動向が低いため、関わりが薄くなってきている。新しく参入してくる事業所が横のつながりをもとめている。定着支援事業所は、地域の規模からして少ない。
- 市内の就労系事業所を対象にセミナー（勉強会）を実施。就A・Bの参加は難しく、いつも決まった移行のみの参加となってしまっている。事業所間における障害者の就労への関心に差があると感じられる。
- 平成30年度に就労定着支援事業ができたとき、「企業を支える職場定着支援」（北播磨モデル）を作って就労移行、JC、就労定着支援、ナカポツで役割を整理し企業に入り乱れないようにしている。働くための生活支援の課題は誰が見つけるかを決めておくことに重点を置く。
- 生活面で相談支援事業所に繋ぎたい案件で相談支援事業所が協力的でない場合、全面的にナカポツが支援せざるを得ない為、業務が増えていく一方。
- 生活面の困難事例は、ナカポツ単独でなく委託相談事業所や基幹相談支援センターと連携することが多い。
- ケースを引継いで当センターのみでの支援になっている。連携とは言い難い。
- 連携の依頼が就労定着の加算のためなのか、本人・家族、企業にとって必要なものなのか確認したうえで支援する必要があると思う。
- もともと、就業・生活支援センターには、地域就業機関の中心的役割というものが課せられていることからその役割をより明確に示したと捉えている。地域の関係機関に対して今後は、個別支援を受けることから地域の機関を育てる役割にシフトして行く取り組みを増やして行こうと考えている。
- 移行支援事業所が少なく、定着支援事業所が無い状況で、基幹型と言われても正直なところイメージができないのが現状です。
- ・個別のケース連携や相談を受けた時はナカポツとして助言をすることは可能。しかし基幹型を名乗り、スーパーバイズできます、やりますと言うのはおこがましく感じる。
  - ・就労系障害福祉事業所は各々の考え方で運営している。ナカポツのスーパーバイズは必要とされていないのではないか。
  - ・職業センターがすでにその役割を果たし、プログラムもあることから、希望する就労系障害福祉サービス事業所には引き続きスーパーバイズしていただければいいと思う。
- 人材の有資格化など、スキルを上げたうえで担う役割だと思う。現状では人事異動などで経験がなくても業務にあたっており、基幹型の機能に対応できるとは思えない。簡易型でも就労アセスメントの検査キッドなどを完備して必要時対応できるようにしたうえでの基幹型にして欲しい。アセスメントをきちんととれない基幹型では役割を担えない。
- 法人の理解あるセンターでは人事異動での影響も少なく、その場合は支援ノウハウが構築し対応可能だとは思われるが、そうではないセンターにおいては、人事異動などにより支援力が下がり支援力が構築されにくいところにおいては困難性があると思う。基幹型の機能を担うための研修が改めて必要になるのか。宮城県では、ジョブコーチ制度を活用する企業も少なくなっていく中、支援ノウハウを構築する機会も少なくなっているような懸念があります。

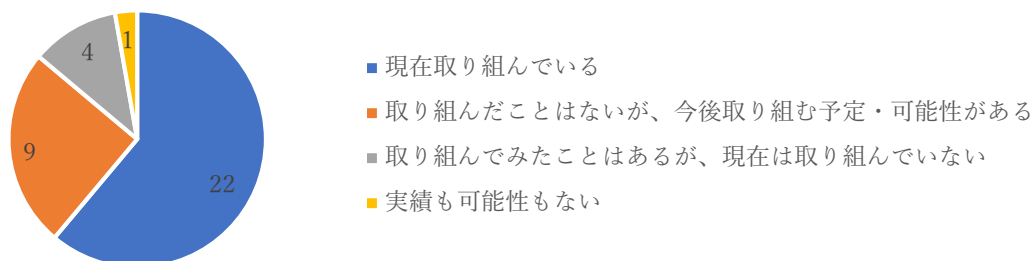
- 当センターの課題になりますが、「ナカポツ」が何をする機関なのか、機能・役割があるのかを地域に浸透させられていません。地域の障害福祉サービス事業所に理解してもらう状況をまずは作り出さなければならぬと感じています。さらに各ナカポツセンターの「基幹型」や通常業務での支援範囲に対する認識も様々であると思いますので、そういった点の共通認識を持つことから始めていけると良いと感じております。
- 地域ごとにナカポツに求められる役割が異なる。ナカポツの年数、地域資源の数や種類、企業のスタンスや傾向等、一概にナカポツが地域のまとめ役のような立場と解釈すると無理が生じる場面が出て来る。338か所あるのであれば、それぞれの特徴や役回りがあって良いと思うし（委託要綱に書かれている最低限の業務遂行は大前提）、各所の基幹型としての実践を事業評価等でまとめられると、似たような地域の事例集や対応に苦慮した際の参考資料になるのではないだろうか。
- 現状は、就労支援をプレイヤーとして担っている部分が多い中で、どこかの支援機関がプレイヤーとして、すぐに就職したいというニーズに対応いただけるかが気になります。基幹型になることで、ナカポツの職員が大きく加配されるなどの環境整備がされるかも気になります。
- 基幹型を目指していくにあたり、本当の意味で、就業と生活の両方の支援を経験値のある支援者がサポートしていくことが必要であると感じている。すべてワンストップ化すべきものではなく圏域の相談支援事業とも連携を図る中で、更なる専門性と経験値、リスクマネジメント力、アセスメント力、コーディネート力がナカポツには必要となるのではないか。就業支援に特化した「ナカポツ」、全般的なサービス調整と生活支援も含めた支援を得意とする「計画相談」のさらなる連携、一元化が必要となるのではないか。私案だが、ナカポツの「生活支援担当者＝相談支援専門員」とし、そのままサービス等利用計画を作成できれば、計画相談の経験者の多様性やスキルがナカポツにも直接備わり、事業所内外への情報の伝達や連携がスムーズなのではと思う（人員の増強は必要であるが）。

パターン3	36 センター (18.0%)
就労移行支援事業はあるが、就労定着支援事業が不足している感じられる圏域	
就労移行支援事業所数	ちょうどいい、多い
就労定着支援事業所数	少ない
就労継続支援 A 型事業所数	—
就労継続支援 B 型事業所数	—

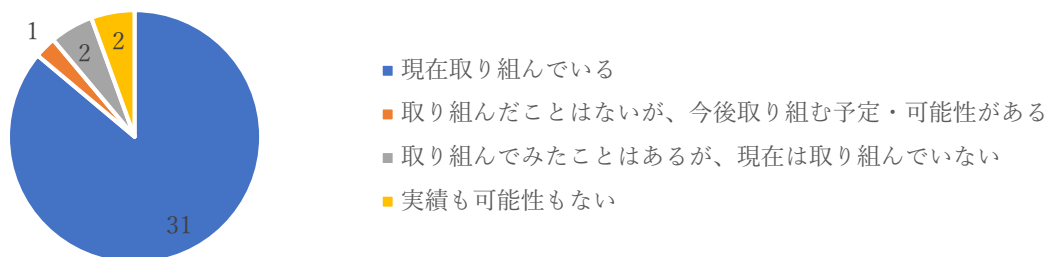
#### 就労定着支援事業所等に対するスーパーバイズ



#### 困難事例に対する個別支援



#### 地域の就労機関との連携

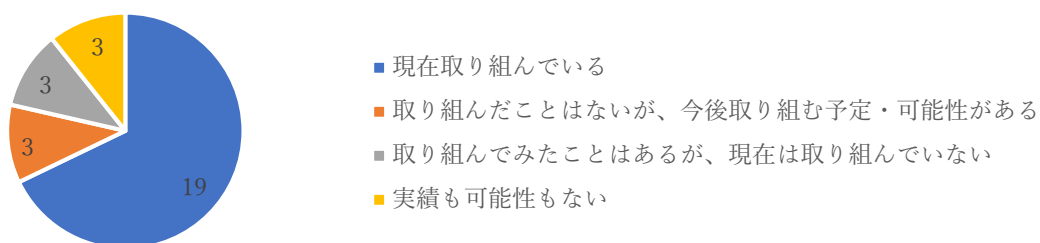


<自由記述の主な意見>

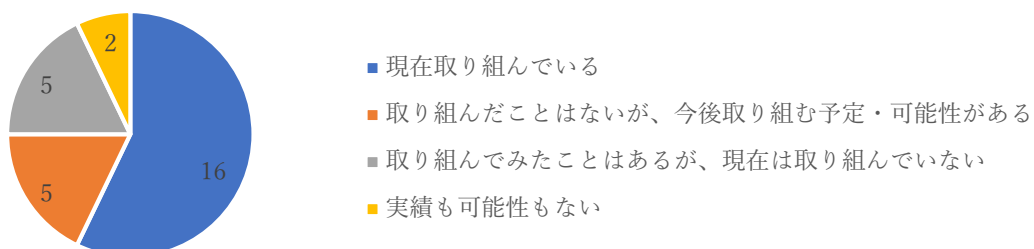
- ただのアドバイス、勉強会、同席、同行はSVなのかそもそもの疑問があります。それでよいなら「現在～」のチェックで構わないような気もしますが、私が思うSVについては実績がないため、「今後～」にチェックしました。ただし私の思うSVに未だ具体的なビジョンはありません。
- 就労定着支援の利用者数が多くなく、スーパーバイズの機会は少ないことが現状。事例としては、問題が生じた際に、就労定着支援事業所ではなく、ナカポツセンターへ依頼が来たが、主たる支援機関が定着支援事業所であり、支援経過等の共有もないため現状がわからない中、連絡を取り合い支援することがあった。移管する期間の設定や情報共有等の機会を定期的にもつなどある程度のシステム化について検討が必要。
- 就労移行支援事業所の任意団体「就労移行連合会」を作り、移行の横の連携を構築している。数年たって関係性は徐々に変化しつつも、複数の移行が集まるからこそできる情報交換会などの企画をナカポツと共に開催している。また、slackを使い、日常的な情報交換を行ったり、google フォームを使ったアンケートに回答いただくなど、リアクションが早い事業所も一部いるので、ナカポツの地域連携を進める試行の際に方向性を確認する相手として、アイデアをもらう相手として、連携をしている。  
その他、ハローワークと共に地域の支援機関が集まる連絡会議を開催している。障害者職業センターに依頼し、地域の支援機関向けの研修を実施してもらっている。自立支援協議会には就労部会がある！市には参加しているが、それ以外は就労以外のテーマが中心で、呼ばれていない。難病の相談支援センターとは思いだした時に電話やメールで情報交換をしている。県主催の難病に関する会議の情報もあるが、参加希望はかなっていない。
- 今回のアンケートのように既に行っている事例を改めて「基幹型」と呼んでよいものか思案しています。また、センター内で「基幹型」や「困難事例」チームと「直接支援」チームと役割分担したほうが対外的に明確化できるものか、と試行錯誤しています。

パターン 4 就労移行支援事業、就労定着支援事業共に充足していると感じられる圏域	28 センター (14.0%)
就労移行支援事業所数	ちょうどいい、多い
就労定着支援事業所数	ちょうどいい、多い
就労継続支援 A 型事業所数	－
就労継続支援 B 型事業所数	－

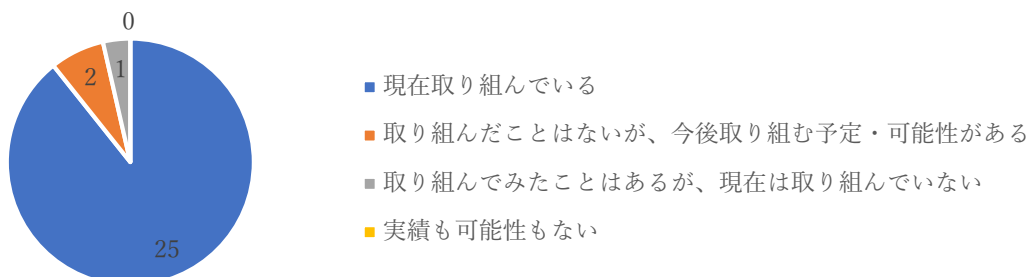
#### 就労定着支援事業所等に対するスーパーバイズ



#### 困難事例に対する個別支援



#### 地域の就労機関との連携



<自由記述の主な意見>

- ケースバイケースで対応している。ご本人に支援の希望が無いにも関わらず、職場の要請でナカポツへ引継ぎを求めてくる事業所への対応に苦慮している。
- 企業訪問の際に同行はするが、支援内容について特に意見を求められない。お互いの役割についてキチンと確認出来ていないことは否めない。
- 勉強会の開催。(複数)
- 困難さの共有ができていない。ナカポツにお任せ感が強い。
- 協働で支援を行ったことで、ケースの課題自体は落ち着いたが、企業側からナカポツセンターの定着支援と定着支援事業所の違いが分かりにくい、支援者が変わるのは支援者側の都合ではないかというご意見をいただいた。ご本人がナカポツセンターを希望しても移行支援から就労すると定着支援がセッティングになっている状況もあり(経営、報酬面の理由で)難しい面もある。
- 地域でナカポツが必要とされているか正直疑問を感じています。労働局は実績の数値しか見ていなく、精算時にコロナ感染症対策で購入した体温測定器に対して、「たかだか年間就職件数が〇〇件のセンターで1日何人の相談者がくるんだ。ハローワークにだってこんな高価なものはない。」と言われました。清算は通りましたし、確かに高額なものでしたが、感染対策に対しての必要なものに実績が考慮されるものなのでしょうか？しっかりと感染対策をしたければ、実績を上げるということなののでしょうか？委託事業とは労働局が自前でできないから民間に委託しているものだと思います。確かに税金なので大事に使わなければいけないことも理解はしておりますし、そのために日々の業務をこなしていますが、労働局が委託費に対し削減するのであれば、そもそも委託事業にせず自前で障害者雇用促進をしたらいいのではと考えます。直近の会議では、事業費は企業からの納付金で一部賄っているの、企業側に寄り添う姿勢が大切ともいわれました。確かにその通りですが・・・労働と障害福祉の足並みがそろってきたとこの間の総会でお話ししており、良い傾向だと思っていますが、地元では労働サイドが離れていっている気がします。
- ナカポツセンターが長い年月をかけて、積み重ねて大事にしてきた個別のケースに対するやり取りを、放り出すような基幹型への移行は考えにくい。地域の就労支援機関のコーディネートの役割のみ、あるいはありきではなく、従来行ってきた個別支援との調和を図りながら、ゆるやかに基幹型に移行していく、そんな形を模索していきたいと考えている。
- 基幹型と言うことで包括的支援体制の構築などが主になると思うが、複数の行政地域からなる圏域では難しさも多い。地域差が大きいと課題そのものが違い過ぎる。しかし、そういった課題の支援体制を圏域で作ることが役割になるが、各市町の基幹相談支援センターが未設置のところも多く困難さはあると思う。ナカポツセンターの登録者には福祉サービスを利用する方は少ないが基幹型として職業準備性や就労アセスメントをサービス事業所に伝えたり、企業から相談のあった事例を検討したりすることで、一般就労するためにはサービス事業でどういった支援が必要であるかが分かると思う。また事例検討を継続することで事例研究にまで昇華できれば、地域づくりにもつながると思う。
- どこまで地域にその認識がされるのか。なぜナカポツにそこまで言われたいといけないのか??とならないか懸念している。
- 個人的には、新たに機能や役割を求めることができるほど、ナカポツ事業は余裕があるわけではないと思っている。そもそも地域に感じていることは、それぞれ事業所に「役割」があり、それぞれが「役

割」を果たすことで、地域全体を支えられる体制になるはず。ただ、本来の役割を果たせていない・やろうとしない事業所が多すぎる。その穴埋めを誰かがしなければならないが、そうするとナカポツがやらざると得なくなることが多い。サービス提供事業所が適切にサービス提供できる・相談に応じるようにならなければならないと思う。新たに役割を検討するなら、地盤固めをしてから課題を整理して、その中で必要となるものを新たに創設する方がいいのではないかと考えている。

#### アンケート結果から想定される各パターンの「基幹型」としての役割に関する考察

パターン１	全体的に障害福祉サービスが不足していると感じられる圏域
<p>資源の少なさから「役割分担」が困難であり、いわゆる「何でも屋」になることが多い。また、圏域全体に就労へ移行するという機運が乏しく、障害福祉サービスや行政の協力が得づらい状況があると考えられる。基幹型として求められる役割として、地域の就労支援の土台（機運）作りが挙げられると考える。</p>	
パターン２	就労移行支援事業、就労定着支援事業が不足していると感じられる圏域
<p>この群に属する就労移行支援事業および就労定着支援事業が不足していると回答したセンターが最も多かった。就労移行支援事業の撤退、Ｂ型事業所への移行などの記載も多く、就労系障害福祉サービス自体はあるものの、就職に向けた取り組みが弱い状況がある。また、就労継続支援Ｂ型等から就職した方の定着支援がすべてナカポツにかかっている状況もあり、マンパワー不足になっている。基幹型として求められる役割として、既存の就労継続Ｂ型事業所等における就労支援ノウハウの向上および役割の整理等が挙げられると考える。</p>	
パターン３	就労移行支援事業はあるが、就労定着支援事業が不足していると感じられる圏域
<p>就労移行支援事業所から就職する方の定着支援が増加することが考えられる。また、日頃の支援と「基幹型」「スーパーバイズ」の違いに戸惑っている様子が見受けられる。移行支援事業所６か月の支援が大きなポイントとなるため、この点における「スーパーバイズ」機能は重要になる。就労移行支援事業所のノウハウには差があるため、すべての移行支援事業所が対象と考えるのではなく、対象をある程度明確にすることにより、基幹型としての役割を担うことが可能ではと考える。基幹型として求められる役割として、就労支援における就労移行支援事業所間の格差解消に向けた取組、就労後支援の在り方に関するノウハウ等の研修会の開催等が考えられる。また、就労移行支援事業所等から就職した方のサポートにおけるセーフティネットの役割が求められる。</p>	
パターン４	就労移行支援事業、就労定着支援事業共に充足していると感じられる圏域
<p>アンケートにおける記述内容が最も多岐にわたり、群としての傾向がつかみづらい。また「スーパーバイズ」「困難事例」の設問における「実績も可能性もない」の割合が大きく、関係機関との連携による支援に課題があると考えられる。更なる検討が必要だが、基幹型として求められる役割として、地域資源の情報把握及びナカポツの役割の整理が考えられる。資源が多いことにより、自機関のみで支援を展開する傾向があると考えられ、連携による支援の仕掛けが必要と考える。</p>	

## 4. モデル的取組事例の収集について

### 4.1 目的

ナカポツの基幹型の機能・役割を整理するために、全国のナカポツセンターから以下3点の取組事例を収集し、定着支援地域連携のモデル的取組を実施するセンターの候補を7つの地域ブロックごとに選定する。

- 就労定着支援事業所その他の就労系障害福祉サービス事業所に対するスーパーバイズ（個別の支援事例に対する専門的見地からの助言及びそれを通じた支援の質の向上にかかる援助等）に係る取組
- 困難事例に対する個別支援の取組
- 地域の就労支援機関との連携に係る取組

### 4.2 事例収集方法

#### 4.2.1 事例収集の経緯

全国就業支援ネットワークが7月9日に開催した「47都道府県代表者 Web ミーティング」の分科会において、「スーパーバイズについて」「困難事例について」「地域のネットワーク作りについて」の3つの討議テーマを設定し、それぞれの分科会での意見交換を通して好取組事例を収集した。

加えて、当ネットワークの全国7ブロックを担当する理事が、それぞれ自ブロック内で個別に情報収集し、モデル的取組実施の候補となりうるナカポツセンターを事務局に推挙した。

その後、事務局より当該センターへ「取組事例シート」の提出を依頼し、応諾いただいたセンターには電話・メールにて個別に取組内容の詳細をヒアリングして、21事例（3取組 × 7ブロック）の選定を進めていった。

そのようにして全国から収集した24の取組事例のうち、14センターの19事例をモデル的取組の候補としてノミネートし、この中からモデル的取組を実施する7センターを選考する運びとなった。

#### 4.2.2 取組事例のまとめ

定着支援地域連携のモデル的取組候補としてノミネートされた事例は以下の通り。

定着支援地域連携取組21事例 一覧表

番号	ブロック	人口規模	移行支援 事業所数	定着支援 事業所数	就労継続「A型」 事業所数	就労継続「B型」 事業所数	種類	具体的な取組	候補 (案)	委員 評価
1	北海道・東北	311,000	5	2	23	62	①スーパーバイズ	福祉系サービス事業所の利用者・支援者を対象とする『障害者ステップアップ講座』を年2回開催している。講義1～2日、職場実習3日、計4～5日の本講座を開催する前には、必ずセンター職員が受講生の事業所を訪問し、受講生・支援者との面談を実施している。講座終了後も事業所に向いて3者で振り返りを行い実践的なOJTの効果を高めている。	○	
2	北海道・東北	311,000	5	2	23	62	②困難事例の個別支援	企業からの相談をきっかけに、知的障害を持つ当事者と債務整理を要する母親双方への支援を開始。両者への受診勧奨により、母親は50代で障害手帳取得、障害年金受給に至った。法テラス、生活自立相談支援センター、医療機関、ハローワークの協力を取り付けたことで、本人の休職～退職後も家族として生活水準を維持できたため、現在は再就職に向けて焦らずに求職活動に取り組んでいる。	△	
3	北海道・東北	1,970,000	75	45	125	498	③就労支援機関との連携	社会資源の多いエリアではナカボツ単体で研修やセミナーを企画運営するよりも、地域課題を共有しながら協働した方が地域の就労支援力の底上げや質の向上に繋がるとの考えから、自立支援協議会就労支援推進部会に参画して活動している。定例会、情報交換会、大学・専門学生の就労支援ワークショップ(学校教員対象)、就労支援基礎セミナー等を共催し、活動実績を広報誌にて発信している。		
4	北関東	275,000	13	2	7	3	①スーパーバイズ	職場実習や面接時の企業訪問に同行し、実習・雇用受入の実際の場面で、企業に対する雇用管理の助言や支援の方法を観察して覚えてもらっている。今後は新規企業開拓時にも同伴してもらうことで、福祉サービス事業者が独自で職場開拓ができるようにしていきたい。		
5	北関東						②困難事例の個別支援	ノミネートなし		
6	北関東	534,000	15	7	4	32	③就労支援機関との連携	地元の市長表彰制度を利用して市内の企業に雇用を前提としない職場体験実習を依頼し、移行・B型の推薦者に実習の機会を提供し、同時に実習に立ち会う福祉事業所職員の支援スキルにも取り組んでいる。圏域内の市障害者就労支援センターと共催で、就労移行支援事業所等情報交換会を年2回開催し、非開示求人の情報交換をしている。卒業後に利用される方が多い普通学校との情報共有を始めている。	○	
7	南関東	105,000	2	1	2	9	①スーパーバイズ	圏域内には定着支援事業所は1ヶ所しかないが、近隣圏域を含む7ヶ所の事業所と平日頃から連携しており、企業訪問同行や職場外面談同席を通じて、企業対応に不慣れた事業所に支援の調整やアドバイスを行っている。就業支援者養成セミナーや定着支援事業所との意見交換会も開催している。	○	
8	南関東	68,415	0	0	0	6	②困難事例の個別支援	社会資源が少ない圏域のため、生活面において困難事例が発生したケースでは、中核地域生活支援センター・社会福祉協議会と役割分担をした上で、センターを挙げて短期集中的に局所的な対応をしている。他圏域の就労定着支援事業所との連携になるため、常日頃から情報共有のために一緒に動くように心がけている。	○	
9	南関東	704,968	17	10	19	33	③就労支援機関との連携	地域意見交換会(行政、医療、学校、福祉、就労系事業所、全60ヶ所程度参加)を年2回開催している。企業との意見交換会、移行事業所との意見交換会も各2回ずつ開催。地域の就労支援部会に参加し、雇用率未達成企業向け研修会や就職希望者向けセミナーを実施している。		
10	中部・北陸	362,565	16	7	47	78	①スーパーバイズ	就労移行支援事業所連絡協議会の運営を通して、利用者・職員確保や事業所運営に問題を抱えている事業所に個別に助言をしている。また、企業との関係づくりのための意見交換会やアセスメントや対応事例の勉強会を実施して、定着支援事業で新たな関わりを持つことになった職員を支援している。		

11	中部・北陸	362,565	16	7	47	78	②困難事例 の個別支援	生活保護世帯で、家族に関わるすべての機関が集まるケース会議を開催した。ナカボツ登録者(本人)の就職を機に、本人とB型に通所する兄弟の年金受給、生活保護費の変換、保護観察が終了となる兄弟の福祉サービス利用にまつわる家族と関係機関間のトラブル、両親の介護サービス利用開始、兄弟の精神科受診の繋ぎ等々、入り組んだ課題を全関係者で共有し、各機関の役割を整理した。	○
12	中部・北陸	457,754	2	5	13	59	③就労支援 機関との連携	福祉事業所向け研修『ジョブミートング』(年4回)に加えて、サービス管理責任者対象『サビ管ミートング』(年1回)、キャリア2年目迄の支援者対象『ヤングキャリアスタッフミートング』(年1回)を開催。『企業アプローチネットワーク会議』(月1回)では、ハローワーク・特別支援学校・県の職場開拓員に助言と情報を提供。企業向けには『○○(地名)を障害者雇用で活かせる会議』を年2回開催。	○
13	近畿	160,000	2	3	9	19	①スーパー バイズ	スーパーバイズする(相談があつてくる)場面を待つのではなく、スーパーバイズできる(相談しやすい)場面をつくるために、自立支援協議会として『就労定着支援の手引き』を策定し、個別ケースでの活用を勧奨している。自立支援協議会内にプロジェクトチームを立ち上げて『就労定着支援の手引き』をアップデートするなど、支援モニタリングと仕組の改善を裏方としてリードしている。	
14	近畿	282,000	1	2	11	52	②困難事例 の個別支援	障害者同士が作業内容の変更を機に職場で衝突し、暴力沙汰寸前の揉め事が発生したケースで、送り出し機関それぞれと調整を図ったうえで企業に対する要望を取りまとめ、問題解決に導いた。	△
15	近畿	282,000	1	2	11	52	③就労支援 機関との連携	自立支援協議会就労部会の事務局として、平成30年度に『企業を支える職場定着支援(○○(地名)モデル)』を策定し、それに基づいて圏域内における支援の大きな時系列の流れを各機関と共有してきた。『就労バスポート』普及活動を展開し、定着支援に不慣れな福祉系サービス事業所の職員(および企業担当者)をサポートしている。	○
16	中国・四国	920,000	26	20	77	107	①スーパー バイズ	県の委託により『就労定着等支援アドバイザー(常勤1名)』を配置し、主に定着支援終了後の対応について、就労移行・就労定着支援事業所に専門的な助言を提供している。	
17	中国・四国	501,903	19	5	26	60	②困難事例 の個別支援	高齢かつ医療観察法に係るケアを受けながら一般企業(当初はA型事業所)への就職を目指している方を、保護観察所、B型事業所、相談支援、訪問看護、医療機関、保健所を交えたケア会議を定期実施して支援している。	△
18	中国・四国	501,903	19	5	26	60	③就労支援 機関との連携	圏域内で就労支援部会を立ち上げている2ヶ所の自立支援協議会と協力し、地元の企業ネットワーク(一般社団法人格)を取得した雇用支援協会)とも協働して、就労支援機関も参加できる研修会や交流会を開催している。	○
19	九州・沖縄	235,000	4	1	12	48	①スーパー バイズ	平成27年度より就労移行支援事業所連絡会を立ち上げ、毎年4回研修会を実施してきたが、ピーク時7ヶ所あった移行が4ヶ所となり、B型は年々増加するも一般就労へ移行するケースは少ないため、令和3年度より『福祉から一般就労へ』をテーマに活動を強化し、B型→一般就労の事例研修会を開催した。今年度は圏域内のA型B型事業所を訪問して、顔の見える関係づくりと現状確認に取り組んでいる。	○
20	九州・沖縄						②困難事例 の個別支援	ノミネートなし	
21	九州・沖縄	233,691	6	3	30	35	③就労支援 機関との連携	ハローワーク、障害者職業センター、若者サポートセンター等と協力して、『上手な関係機関の活用の仕方』をテーマとした研修会を開催した。就労支援マップ(福祉サービス事業所の位置情報等)の作成と更新をしている。	

### 4.3 選考結果

8月31日開催の第二回検討会において、上記取組事例一覧表を基に協議し、モデル的取組を実施するナカポツセンターを選出した。当初の計画では、全国7ブロックより7センターを選出する予定であったが、取組の多様性や圏域の特殊性を勘案し、最終的に10センターにおいてモデル的取組を実施することになった。

選考の過程において、今回の調査事業では、3つの取組テーマを切り口にして、各センターの特徴的な取組の全体像を浮かび上がらせること、および、そのようなモデル的取組に至った背景事情や経過を明らかにすることに主眼を置く、との方向性が確認された。

検討会での選考結果を受けて、9月9日に対象10センターへ正式に実施協力を依頼し、9月13日から21日にかけて、ブロックごとにオンラインで事業の進め方の打合せを行った。

モデル的取組実施が決定したナカポツセンターは以下の通り。

北海道：札幌障がい者就業・生活支援センターたすく  
青森県：障害者就業・生活支援センターみなと  
埼玉県：障害者就業・生活支援センターCSA  
千葉県：障害者就業・生活支援センター香取就業センター  
千葉県：障害者就業・生活支援センターピア宮敷  
静岡県：障害者就業・生活支援センターぼらんち  
岐阜県：清流障がい者就業・生活支援センターふなぶせ  
兵庫県：北播磨障害者就業・生活支援センター  
徳島県：障害者就業・生活支援センターわーくわく  
鹿児島県：あいらいさ障害者就業・生活支援センター

## 5. モデル的取組の実施について

### 5.1 目的

多様な地域性や条件の下で基幹型の機能・役割を果たしているナカポツセンターの好事例を幅広く明示するために、全国7つの地域ブロックから選出された10センターで定着支援地域連携のモデル的取組を実施し、その取組の全体像、およびそのような取組に至った背景事情や経過について、現地訪問取材を通して整理・検証した。

### 5.2 現地訪問取材方法

9月27日から12月20日にかけて、調査担当者がモデル的取組を実施している10センターを以下の通り順次訪問取材した。備考欄には、現地訪問にあわせて見学・参加させていただいた地域連携の取組等について記載した。

ブロック	都道府県	センター名	訪問日	取材者	備 考
北海道 東北	北海道	札幌障がい者就業・生活支援センターたすく	10月13日～14日	鈴木	ハローワーク札幌北+管轄ナカポツの連携強化会議にオブザーバー参加
	青森	障害者就業・生活支援センターみなと	11月13日～14日	鈴木	事業連絡会議(A型との意見交換会)にオブザーバー参加
北関東	埼玉	障害者就業・生活支援センターCSA	12月20日	藤尾	就労移行支援事業所等情報交換会にオブザーバー参加
南関東	千葉	障害者就業・生活支援センター香取就業センター	11月28日	藤尾	
	千葉	障害者就業・生活支援センターピア宮敷	12月12日	藤尾	
中部 北陸	静岡	障害者就業・生活支援センターぼらんち	12月2日	藤尾	ヤングキャリアスタッフミーティングにオブザーバー参加
	岐阜	清流障がい者就業・生活支援センターふなぶせ	11月10日	牧 小澤	岐阜県障がい者総合支援センターの施設見学
近畿	兵庫	北播磨障害者就業・生活支援センター	9月27日	酒井 小澤	北播磨障がい福祉ネットワーク会議就労支援部会分科会「職場定着支援実践研修」にオブザーバー参加
中国 四国	徳島	障害者就業・生活支援センターわーくわく	10月19日	林 小澤	鳴門市地域自立支援協議会就労支援部会および一般社団法人徳島県障がい者雇用支援協会の取材
九州 沖縄	鹿児島	あいらいさ障害者就業・生活支援センター	11月22日	野口	

### 5.3 モデル的取組報告

10センターのモデル的取組報告は以下の通り。

## モデル的取組報告 札幌障がい者就業・生活支援センターたすく（北海道）

圏域の人口 1,972,202 人

就労移行支援事業所数 75 就労定着支援事業所数 45

就労継続 A 型事業所数 126 就労継続 B 型事業所数 515

受託法人 社会福祉法人愛和福社会

センター長・担当者 松本 健一

### ◇ モデル的取組：就労支援機関との連携

社会資源の多いエリアではナカボツ単体で研修やセミナーを企画運営するよりも、地域課題を共有しながら協働した方が地域の就労支援力の底上げや質の向上に繋がるとの考えから、自立支援協議会就労支援推進部会に参画して活動している。定例会、情報交換会、大学・専門学生の就労支援ワークショップ(学校教員対象)、就労支援基礎セミナー等を共催し、活動実績を広報誌にて発信している。

### 『わたしたちのセンターは、サッカーに例えると MF（ミッドフィルダー）のセンターです』

#### ○ 定着支援に対するセンターとしての基本的な考え方

・職場定着支援を進めるうえでは、支援対象者・雇用企業との信頼関係が何よりも重要であると位置づけている。関係機関（就労移行や就労定着支援事業所など）から定着支援の連携要請があった際には、関係機関が把握している支援対象者・企業のアセスメント情報の共有をしっかり行い、関係機関がFW（フォワード）として相談支援を継続されるなかで、MF（ミッドフィルダー）としての役割を担い、支援対象者・雇用企業・FW支援機関との信頼関係を構築しながら連携できるように取り組んでいる。

#### ○ センター配置の経緯

・知的障がい者通勤寮を母体に、あっせん型雇用支援センターを経て、2002 年 5 月に道内最初のナカボツとして事業開始。地域での中立・公平性を強く意識し、運営法人他事業からの分離および利便性重視の観点から、2008 年 5 月に札幌駅前に独立設置。法人内では社会貢献事業に位置付けられている。

#### ○ 上記のモデル的取組に至った経緯

・上記独立設置を機に新規相談件数は毎年 200 件以上に急増し、初回相談まで 2 ヶ月待機が常態化するなど、直接支援の限界を痛感する中で、特徴のある有効な就労支援を実践し、実績をあげている移行事業所との連携を模索するために、2011 年度より札幌市内の就労移行

支援事業所を対象とした調査を開始した。

- ・社会資源が密集・乱立する札幌市で、ナカポツ単体でのソーシャルワークは困難であるとの認識から、札幌市自立支援協議会就労支援推進部会に積極的に参画し、札幌市就業・生活相談支援事業所4ヶ所とともに裏方的役割を担うようになった。

#### ○ 就労定着支援事業との関わりの実態、工夫していることや上手く連携するポイント

- ・就職までの訓練等を通して関係性が構築できている支援機関・支援者が、職場定着支援においても中心的役割（FW）を担っていただき、ナカポツも役割（MF）を分担するのが理想と考え、上記「就労移行状況調査」を基に連携を進めている。

#### ○ 圏域内の福祉系事業所が特にサポートを必要としていると感じる支援の段階や局面

- ・就労継続A型：報酬改定のたびに勤務時間の設定などに右往左往している。
- ・就労継続B型：事業所が増え続け、利用者の確保・集客営業活動に忙しい。
- ・A型・B型利用者からの残念な求職相談が非常に多い（事業所から求職活動支援はできないと言われた、自力でナカポツに相談するように言われた、一般就労に反対されるので内密に支援してもらいたい等々）。
- ・就労移行：1人も一般就労に送り出せていない事業所が2021年度は7ヶ所。
- ・就労定着：いくつかの事業所から定着支援期間が終了する全対象者リストをもって一律に引継ぎをお願いしたいとの要請があったため、札幌市就業・生活相談支援事業所と共に、札幌市障がい福祉課に相談し、理解・協力を得て、全事業所向けに一斉メールで注意喚起していただいた。

#### ○ 定着支援に特化した新たな取組や追加の工夫

- ・今年度より、企業からの雇い入れ相談時にも「就労移行状況調査」ファイルから情報提供することで、就労移行支援事業所（FW）とナカポツ（MF）間の就職・職場定着支援の連携を一層強化している。

#### ○ 取材ノート

- ・MF（ミッドフィルダー）というキーワードそのもののセンター。  
札幌駅近くのマンションに借りた事務所。利用者が相談しやすいように配慮された場所で、法人も就業・生活支援センターを社会貢献事業と位置づけて運営されている事は特筆すべき事項であった。大規模な人口圏域のセンターで、福祉事業所の数も到底1つのセンターで関われるような規模ではない中、自分たちの立ち位置をMF（ミッドフィルダー）として、自立支援協議会の就労支援部会の活用、移行支援事業所の情報集約・整理を行いながら、地域の関係機関が繋がるボール（共通言語）を、それぞれにパスを出したり、もらったりを繰り返しながら、目的（ゴール）である障害者雇用の質の担保に向かって歩み続けるセンターで

あった。また、これらの実践を花火のように打ち上げて一度限りで終了するイベントではなく、長く続ける（継続する）日常へ変える事ができているのが、「札幌障がい者就業・生活支援センターたすく」の取り組みの評価すべき点であると感じた。

## モデル的取組報告 障害者就業・生活支援センターみなと（青森県）

圏域の人口 311,858 人

就労移行支援事業所数 5 就労定着支援事業所数 2

就労継続 A 型事業所数 23 就労継続 B 型事業所数 62

受託法人 医療法人清照会

センター長・担当者 工藤 玲子

### ◇ モデル的取組：スーパーバイズ

福祉系サービス事業所の利用者・支援者を対象とする『障害者ステップアップ講座』を年 2 回開催している。講義 1～2 日、職場実習 3 日、計 4～5 日の本講座を開催する前には、必ずセンター職員が受講生の事業所を訪問し、受講生・支援者との面談を実施している。講座終了後も事業所に出向いて 3 者で振り返りを実施し、支援の現場で行う実践的な OJT の効果を高めている。

### ◇ モデル的取組：困難事例の個別支援

企業からの相談をきっかけに、知的障害を持つ当事者と債務整理を要する母親双方への支援を開始。両者への受診勧奨により、母親は 50 代で療育手帳取得、障害年金受給に至った。法テラス、生活自立相談支援センター、医療機関、ハローワークの協力を取り付けたことで、本人の休職～退職後も家族として生活水準を維持できたため、現在は再就職に向けて焦らずに求職活動に取り組んでいる。

**『わたしたちのセンターは、地域のどなたに対しても支援を継続する  
伴走型センターです』**

### ○ 定着支援に対するセンターとしての基本的な考え方

#### ・ 点で支えるのではなく、面で支える支援＝チーム支援

地域でのチーム支援：ハローワーク、就労系福祉サービス事業所、グループホーム、学校等も含めたチームで支援。お互いに困ったら支えあう。

センター内でのチーム支援：利用者 1 名に対し担当職員 2 名を基本とし、職員全員が登録者全員の大まかな支援の動きを把握。

#### ・ 時には太く、時には細く、継続し続ける伴走型の支援

利用者を始め、地域のどなたに対しても、基本的には「足で稼ぐこと（フットワーク）」を重視し、現場（企業、グループホーム、福祉サービス事業所等）に出向いて支援することに主軸を置いている。「顔と顔が見える関係」の構築・維持や小さな課題の早期把握、必要時には即応的な支援を実施することで、地域から信頼されるセンターを目指している。

### ○ センター配置の経緯

- ・法人母体は精神科病院。平成15年頃から精神障害者地域生活支援センターと精神科デイケアが連携し、精神障害者社会適応訓練事業を利用しながら就労支援に取り組み始める。精神障害者の就労支援が進んでいない時代であり、精神障害者も働ける支援を目指してセンター設置に至る。
- ・社会福祉法人がナカポツを受託するケースが多い中、精神科病院が母体の医療法人が受託したことにより、精神障害者の支援ノウハウのあるセンターの設置は叶ったが、開設当初は、障害福祉施設との繋がりがなく、地域に当センターを知っていただき、認めてもらうのに時間がかかった（「医療機関に地域の障害者の生活支援ができるのか?」「身体障害者、知的障害者への支援ができるはずがない」等々）。しかし、この時に「足で稼ぐ（フットワーク）こと」の実践が重要であることを、身をもって学ぶことができた。

### ○ 上記のモデル的取組に至った経緯

- ・ステップアップ講座は、青森県が実施した「障害福祉サービスに結びついていない障害者に対する就労支援講座」を受託、開催したことがきっかけで開始した。障害のある方も自身で学ぶ機会を求めていることを知り、当講座を年2回開催することとした。開講当初は受講生からの就職実績はなかったが、毎年開催し続ける中で、講座が自センターとサービス事業所の連携の始まりになり、また、受講生一人一人を具体的に知るアセスメントの場にもなっていった。このような繋がりの中で、受講生から就職者が生まれるようになり、サービス事業所からの就労相談も増えるようになった。更に、サービス事業所の職員も実習同行を求めることにより、当センター職員が直接実習現場で支援の視点やアセスメントの共有ができるようになり、地域の支援力の底上げに繋がった。
- ・困難事例の個別支援は、職場訪問による定着支援を継続する中で、企業から相談をいただいたことがきっかけとなった。企業単体では対応できない内容を、地域の社会資源を結びつけることにより解決することができた。支援に協力いただいた関係機関は、日頃から連絡を取り合う機関もしくは利用者向けの講座に講師として招いた機関が多かった。新たにご紹介いただいた機関も含めて、課題解決に必要な関係機関をコーディネートすることができた。

### ○ 就労定着支援事業との関わりの実態、工夫していることや上手く連携するポイント

- ・これまで連携を密にしてきた就労移行支援事業所が定着支援事業を実施しているため、従来の連携体制を維持している状況。
- ・定着支援について定期的に助言を求められるため、企業訪問、家庭訪問、面談、受診等に同行してスーパーバイズしている。

### ○ 圏域内の福祉系事業所が特にサポートを必要としていると感じる支援の段階や局面

- ・A型事業所の利用者の一般就労が決まった際、どの段階（求人応募時、採用決定時等）で支

援を引き継げばよいかの判断。

- ・利用者の働く意欲（モチベーション）の維持のさせ方。

#### ○ 定着支援に特化した新たな取組や追加の工夫

- ・障害年金の申請について申請から更新まで継続的に支援している（病院の受診調整や申立書作成、申請の仕方など）。
- ・様々なグループホームの担当者との連携が増えてきている。グループホームで把握された課題について共に解決に取り組むようにしている。
- ・受診同行等の必要時には積極的に情報提供することで、主治医や医療機関スタッフとの顔の見える関係づくりを行っている。

#### ○ 取材ノート

- ・実践を通しての裏付けがそこにはある。「障害者就業・生活支援センターみなと」のどのスタッフと話をしても、日ごろの実践にどれだけ真摯に向き合い、真摯に取り組んでいるかが、言葉の端端からしっかりと伝わってくるセンターだなと実感した。長い年月をかけて、足で稼ぎ、個別を積み上げ、フットワークよく地域を耕し、伴走するセンター。八戸の地での精神障害者社会適応訓練事業の取り組みから始まり、知的・身体障害者が障害者雇用の中心だった時代から精神障害者の「働く」を模索してきた取り組みに、時代が変わっても今なお地域の牽引役である事を感じさせられた時間だった。「障害者就業・生活支援センターみなと」が、いかに地域に必要とされているセンターであるかを改めて確認できる取材となった。

## モデル的取組報告 障害者就業・生活支援センターCSA（埼玉県）

圏域の人口 534,000 人

就労移行支援事業所数 16 就労定着支援事業所数 7

就労継続 A 型事業所数 4 就労継続 B 型事業所数 35

受託法人 社会福祉法人あげお福社会

センター長・担当者 木全 美幸

### ◇ モデル的取組：就労支援機関との連携

地元の市長表彰制度を利用して市内の企業に「雇用を前提としない職場体験実習」を依頼し、移行・B型の推薦者に実習の機会を提供しつつ、同時に実習に立ち会う福祉事業所職員の支援スキル向上にも取り組んでいる。圏域内の市障害者就労支援センターと共催で、「就労移行支援事業所等情報交換会」を年2回開催し、非開示求人の情報交換をしている。卒業後に利用される方が多い普通学校との情報共有を始めている。

『わたしたちのセンターは、「つながろう・ひろげよう」を目指すセンターです』

### ○ 定着支援に対するセンターとしての基本的な考え方

#### ・ アセスメントを大事にする

就労後の定着支援も、就労前と同じようにアセスメントの連続であり、登録から定着までの流れで、全職員が本人を知っていることが、センター内での支援検討に生きる。

#### ・ 本人と企業の双方に向けた支援

就労移行支援や就労定着支援等の福祉事業所は主に本人支援であるが、ナカボツは双方の自立を目指す支援である。

#### ・ 企業におけるナチュラルサポートを目指す

企業の自立に向けた支援を展開する。

### ○ センター配置の経緯

- ・平成16年に埼玉県のモデル事業（精神障害者就労支援）を受託。平成19年に上尾市単独の支援センター（平成10年頃から埼玉県が各市に設置促進）を受託。
- ・平成20年にナカボツ事業を受託。上尾市では就労支援においては草分け的な役割。自法人は精神障害が対象だったため、近隣の大規模法人（知的障害が対象）や県立リハビリセンター（身体障害が対象）との連携により対応してきた。
- ・当初はさいたま市を含む県南の200万人圏域が対象だったが、同時期に市単のセンターが各地で立ち上がったため、圏域ごとの役割分担をすることが出来た。

#### ○ 上記のモデル的取組に至った経緯

- ・登録者数が増加し続ける中、直接支援に限界を感じたのと同時に、働くのは本人、雇用は企業で、主役はこの両者であることから、企業も支援対象となると感じたことがきっかけ。
- ・職場体験実習では、利用者の就職支援に加えて、福祉事業所職員の支援スキル向上にもあわせて取り組み、就労移行支援事業所等情報交換会では、就労者の確保、B型利用者で就労可能な方の掘り起こし、福祉事業所との情報共有を目的としている。
- ・近年、普通高校・大学卒の軽度知的障害・発達障害の方の相談が増えてきたことから、令和3年度に高校2校・大学1校にアンケートを実施したところ、大学側から協力依頼を受けたため、今年度は大学の障害学生支援室およびキャリア支援課との情報交換の機会を持った。今後は「雇用を前提としない職場体験実習」や当センター内での作業検査等を提案していく予定。

#### ○ 就労定着支援事業との関わりの実態、工夫していることや上手く連携するポイント

- ・市単センターとの話し合いで、引継ぎの半年前にケース会議を開催することを圏域においてルール化。就労定着支援事業がスタートしてから、事業所との意見交換会を2回実施したが、その後コロナの影響で集合からアンケート形式に切り替えた。今年度より、参加を就労定着支援事業所に限らない福祉事業所交流会として再開している。
- ・「就労定着支援事業3年間の中で、本人と企業の双方の自立を目指す」という前提の共有が難しい。企業側も「支援機関ありき」での就労継続が当然となっている。定着支援のあり方を三者（定着支援事業所・企業・ナカポツ）で考えていく必要がある。
- ・福祉事業所や市単センター等の支援機関の職員と共通言語で話せる地域にしていくために、連携に加えて、個別支援を通したスーパーバイズに力を入れていく必要がある。

#### ○ 圏域内の福祉系事業所が特にサポートを必要としていると感じる支援の段階や局面

- ・アセスメント：移行やB型の事業所から「アセスメントをやって欲しい」との依頼があるが、本来は移行等の役割であることを伝え、研修等を開催してサポートしているものの、人材育成にはなかなか至っていない。就職活動における連携時には、事前にアセスメントシートを送付し、記入してもらっている。
- ・求人情報の取得：上記情報交換会において、各市単センターが持つ非公開求人情報を提供し、マッチングにつなげている。

#### ○ 定着支援に特化した新たな取組や追加の工夫

- ・生活面については、圏域に5か所ある委託相談事業所と連携し、区割りごとに担当を決めて対応している（センターとしては通院同行・家計相談等に対応）。高齢、包括等との連携もあり、困窮者自立支援センターについては、行政直営のため良好な連携がとれている。
- ・ピアサポート活動の一環として、働く障害者の体験発表会（オンライン）を今年度初めて企

画し、11事業所136名の参加があった。

#### ○ 取材ノート

- ・「第14回 就労移行支援事業所等情報交換会」の開催に合わせて取材のため訪問させていただいた。埼玉県は各市に「就労支援センター」が設置されており、ナカボツセンターとの役割分担が必要な状況がある。この情報交換会には市の就労支援センター、圏域の就労移行支援事業所、特別支援学校、雇用サポートセンター（※）等が参加しており、活発な情報交換が行われていた。地域におけるナカボツの役割を把握し、地域事情に合わせた事業を展開していることが印象的だった。同じような状況（市単独の支援センター等が設置されている圏域）にあるセンターにとって、参考になる取組だと感じた。

（※）障害者雇用をサポートする埼玉県独自の取組

## モデル的取組報告 障害者就業・生活支援センター香取就業センター

(千葉県)

圏域の人口 105,000 人

就労移行支援事業所数 2 就労定着支援事業所数 1

就労継続 A 型事業所数 2 就労継続 B 型事業所数 9

受託法人 社会福祉法人ロザリオの聖母会

センター長・担当者 岡澤 和則

### ◇ モデル的取組：スーパーバイズ

圏域内には定着支援事業所は 1 ヶ所しかないが、近隣圏域を含む 7 ヶ所の事業所と常日頃から連携しており、企業訪問同行や職場外面談同席を通じて、企業対応に不慣れな事業所に支援の調整やアドバイスを行っている。就業支援者養成セミナーや定着支援事業所との意見交換会も開催している。

『わたしたちのセンターは、“繋ぎ・繋がれる” センターです』

### ○ 定着支援に対するセンターとしての基本的な考え方

#### ・ 職場定着（働き続けること）の主役は本人と企業

ナカボツは脇役。必要に応じて本人や企業等に対して関わる（必要以上に関わらない）。

#### ・ ナカボツが担うところ、他支援機関に協力を得るところを常に意識

地域の支援機関と協力し、それぞれの強みを活かす、より効果的・効率的な対応を意識。

#### ・ 職場定着できるかは就職前の準備が重要

就職後の支援よりも就職前の準備や支援を重視。本人の希望や特徴（長所・短所・障害特性等）、業務内容や職場環境等の企業とのマッチングを重視しつつ、一方で、失敗から学ぶこと、失敗して気付くこともあるため、挑戦することへも柔軟に対応するようにしている。

### ○ センター配置の経緯

・当法人において 2007 年度に東総就業センターを設置後、2011 年度に当センターを設置。

・東総就業センター設置時は、千葉県内に設置のナカボツは 4 センター（現在 16 センター）で広範囲のエリアを担当していたが、当センターを設置したことで、香取圏域において細やかな対応が可能となった。

### ○ 上記のモデル的取組に至った経緯

・圏域内に就労移行支援事業所が少ないことや機能の不十分さ。

・圏域外の就労移行支援事業所を利用後、圏域内の企業に就職するケースでの課題。

- ・企業との関係性において、企業対応における窓口の一本化が必要。

#### ○ 就労定着支援事業との関わりの実態、工夫していることや上手く連携するポイント

- ・職場訪問の同行や職場外面談の同席、連絡調整（情報共有を含む）等、日頃から協力しながら対応している。
- ・企業との関わりや対応において不慣れな定着支援事業所もあるため、当センターが企業と事業所の間に入り、支援の調整やアドバイスを行うこともある。既にセンターが関わっている企業が多いため、定着支援事業所が入るタイミングで同行し、その後は役割分担している（企業の職場訪問：ナカボツ、本人との職場外面談：定着支援事業所）。
- ・就業支援者養成セミナーや就労定着支援との意見交換会を開催している。
- ・近隣圏域も含めて８ヶ所（モデル選定時より１ヶ所増）の事業所と連携しているが、課題が発生した際に主たるマネジメントをどちらが担うのかで悩む場面がある。必ずしもすべての事業所がネットワーク会議に参加している訳ではないため。

#### ○ 圏域内の福祉系事業所が特にサポートを必要としていると感じる支援の段階や局面

- ・利用者の就労準備性を向上させるための取組
- ・就職活動の支援。
- ・企業との関わり方、企業へのアプローチの仕方。

#### ○ 定着支援に特化した新たな取組や追加の工夫

- ・基幹相談支援センター、中核地域生活支援センター、相談支援事業所、社会福祉協議会等との連携強化。
- ・地域包括支援センターとのネットワーク構築。
- ・地域生活支援拠点事業の活用。
- ・職場定着促進のための在職者交流活動において、地域の社会資源を知る機会の創出。

#### ○ 取材ノート

- ・香取就業センターの印象は「実践・実働」。地域において「雇用・就労」であれば香取就業センターという役割が明確になっていた。「就労系福祉サービス事業所が企業を訪問する際にはセンター職員が同行」「企業への支援について香取就業センターが担う」という具合である。また、圏域内に就労移行支援事業所が少ないという地域事情から、他圏域の事業所（千葉市等）を利用した後に圏域に戻り就労するというケースも多いということもあり、就労定着支援事業との連携には工夫が見られた。職場での支援はセンターが担い、生活面の支援は就労定着支援事業所という役割分担を明確にしていた。地域事情に合わせたセンターの役割をしっかりと確立していることがとても印象的であった。

## モデル的取組報告 障害者就業・生活支援センターピア宮敷（千葉県）

圏域の人口 69,000 人

就労移行支援事業所数 0 就労定着支援事業所数 0

就労継続 A 型事業所数 0 就労継続 B 型事業所数 6

受託法人 社会福祉法人土穂会

センター長 内野 浩二 担当者 鶴岡 裕太

### ◇ モデル的取組：困難事例の個別支援

社会資源が少ない圏域のため、生活面において困難事例が発生したケースでは、中核地域生活支援センター・社会福祉協議会と役割分担をした上で、センターを挙げて短期集中的に局所的な対応をしている。他圏域の就労定着支援事業所との連携になるため、常日頃から情報共有のために一緒に動くように心がけている。

### 『わたしたちのセンターは、地域づくりを支えるセンターです』

#### ○ 定着支援に対するセンターとしての基本的な考え方

- ・地域に定着支援事業所が0であり社会資源も少ない圏域であることから、就業・生活の視点で定着支援に取り組んでいる。
- ・長期的な就労定着を実現するため、地域の就労準備性の向上に取り組んでいく必要があると考えている。
- ・生活支援については、関係機関との連携を重視。関係機関には継続した定期的な支援をお願いしつつ、センターはセンター支援の強み（フットワークの軽さ）を活かした課題解決に関して必要な支援を行っていく役割分担を意識している。
- ・就労支援では、地域に障害者雇用がまだまだ普及していないことから、障害者と共に働く職場の風土を開拓地域企業の事業主はもちろん、現場の従業員への支援を重視している。

#### ○ センター配置の経緯

- ・母体は入所施設で平成 27 年に他法人からナカボツ事業を継承。
- ・当時は就労支援に関してのノウハウもなく他センターの指導を受け就労支援を進めてきた。
- ・就労支援よりも地域支援事業に関して力を入れて活動してきた土台がある。

#### ○ 上記のモデル的取組に至った経緯

- ・就労支援機関は B 型しかない状況から、センターが主体となって考えていく必要があった。
- ・公共交通機関も少ない地域で、生活支援実施について、すぐに動けるセンターである必要があった。

- ・障害者雇用の求人は常に0か1件しかない地域で、障害者への理解や認知がまだまだ遅れている状況だった。
- ・支援内容に関しては、関わろうと思えば際限なく関われてしまうことから、常に必要最低限の支援で最大限の効果を出せる支援方法、頻度について都度話し合いを行っていた。

#### ○ 就労定着支援事業との関わりの実態、工夫していることや上手く連携するポイント

- ・地域の定着支援事業が撤退する段階から関わっており、少しでも円滑な引継ぎを行ってきた。
- ・他圏域の定着支援事業を利用している方については、情報共有を密に行っている。

#### ○ 圏域内の福祉系事業所が特にサポートを必要としていると感じる支援の段階や局面

- ・B型事業所へ就労準備に向けての助言、職業評価の実施協力。
- ・B型事業所の工賃向上に向けて地域企業との仕事をマッチング（主に農福連携）。作業遂行のための業務管理の助言を実施。
- ・就労希望利用者の就労先の開拓をハローワークと連携して実施。

#### ○ 定着支援に特化した新たな取組や追加の工夫

- ・中核地域生活支援センターや地域の社会福祉協議会と連携を取って生活支援を実施。地域に基幹相談支援センターがないため、相談支援事業所とも連携。

#### ○ 取材ノート

- ・今回取材した「ピア宮敷は」は、地域に「就労移行支援事業所」「就労定着支援事業所」「就労継続支援A型事業所」が一つもないという圏域のセンターになる。そのため、地域の就労支援においては「ピア宮敷」が一手に担っており、就労支援の連携先は就労継続支援B型事業所になる。また、社会資源が少ないことによりセンターが担う役割が多い。そのため就労継続支援B型事業所への支援等を通じ、地域の就労支援力の向上を図る取組が行われていた。また、地域の産業と連携し、雇用機会の創出や就労継続支援B型の業務開拓等にも尽力している。就業・生活支援センターの役割を限定することなく「今支援が必要な人への支援」を最優先に対応するとともに、中長期的に「地域の支援力向上」を目指す取り組みは、まさに実情に合った「基幹型」の役割をいえるのではないだろうか。

## モデル的取組報告 障害者就業・生活支援センターばらんち（静岡県）

圏域の人口 446,002 人

就労移行支援事業所数 2 就労定着支援事業所数 5

就労継続 A 型事業所数 19 就労継続 B 型事業所数 59

受託法人 特定非営利活動法人静岡福祉総合支援の会空と大地と

センター長・担当者 夏目 芳行

### ◇ モデル的取組：就労支援機関との連携

福祉事業所向け研修『ジョブミーティング』（年 4 回）に加えて、サービス管理責任者対象『サビ管ミーティング』（年 1 回）、キャリア 2 年目迄の支援者対象『ヤングキャリアスタッフミーティング』（年 1 回）を開催。『企業アプローチネットワーク会議』（月 1 回）では、ハローワーク・特別支援学校・県の職場開拓員に助言と情報を提供。企業向けには『〇〇（地名）を障害者雇用で輝かせる会議』を年 2 回開催。

『わたしたちのセンターは、地域とつながる日本一になりたいセンターです』

### ○ 定着支援に対するセンターとしての基本的な考え方

- ・福祉施設、相談支援、行政、ハローワーク、すべてのレベルアップを図り連携していく。
- ・他機関につなぐ際には必ず同行し引継ぐ際には同行してもらい、共に支援する意識で行う。
- ・支援ののりしろを大切に考える。

### ○ センター配置の経緯

- ・前センターが他機関との関係悪化により事業返還。急遽引き継ぐことになる。
- ・地域がナカポツへの信頼がない中で事業を開始する。
- ・マイナスからのスタートだが、開き直って何でもやれる状況。

### ○ 上記のモデル的取組に至った経緯

- ・たらい回しにされる当事者をたくさんみてきた。
- ・つながること、レベルを上げることが自分たちを楽にすることだと意識できた。
- ・企業からみるとわかりにくい仕組みやサービスをクリアにしていきたい。

### ○ 就労定着支援事業との関わりの実態、工夫していることや上手く連携するポイント

- ・地域で統一したマニュアルを作成し、年に 1 回確認の会議を行う。
- ・定着支援事業を利用する人をナカポツに連絡する流れを作っている。ナカポツの交流会の案内も出す。

- ・株式の事業所にはこちらから半年に 1 回訪問し、引継ぎに向けた確認の打ち合わせを行う。
- ・引継ぐ人についてはサービス終了前の 3 か月間、一緒に企業訪問する。

#### ○ 圏域内の福祉系事業所が特にサポートを必要としていると感じる支援の段階や局面

- ・就労させる準備、進め方、定着支援、ナカポツとのつながり方など。
- ・企業情報、施策など最新の情報。
- ・手帳のない方、触法の方の支援など。

#### ○ 定着支援に特化した新たな取組や追加の工夫

- ・相談支援事業所と連携した支援。相談部会への参加。
- ・ジョブミーティングを開催しての問題共有と課題解決。
- ・主任職場定着支援担当者による事業所ごとの研修。

#### ○ 取材ノート

- ・今回は自立支援協議会（就労部会）が開催する『ヤングキャリアスタッフミーティング』に合わせて訪問させていただいた。この「就労部会」の事務局を「ぼらんち」が務めており、様々な取り組みを通して「地域づくり」を実践していた。取材させていただいた『ヤングキャリアスタッフミーティング』には多くの移行支援事業所のスタッフが参加しており、大変活気あふれる研修会であった。新人向けの研修ということで、趣向を凝らした内容となっており、参加者の姿勢も非常に良い会だと感じた。特に印象的だったのは、法人の垣根を超えた取り組みであったこと。一つの移行支援事業所の中堅スタッフが、他法人の新人スタッフにメッセージを伝えるプログラムが魅力的であった。自立支援協議会を活用した取り組みは、多くのセンターにとって参考になるものだと感じた。

## モデル的取組報告 清流障がい者就業・生活支援センターふなぶせ（岐阜県）

圏域の人口 362,565 人

就労移行支援事業所数 16 就労定着支援事業所数 7

就労継続 A 型事業所数 47 就労継続 B 型事業所数 78

受託法人 社会福祉法人舟伏

センター長 森 敏幸 担当者 三宅 敦子

### ◇ モデル的取組：困難事例の個別支援

生活保護世帯で、家族に関わるすべての機関が集まるケース会議を開催した。ナカボツ登録者（本人）の就職を機に、本人と B 型に通所する兄弟の年金受給、生活保護費の返還、保護観察が終了となる兄弟の福祉サービス利用にまつわる家族と関係機関間のトラブル、両親の介護サービス利用開始、兄弟の精神科受診の繋ぎ等々、入り組んだ課題を全関係者で共有し、各機関の役割を整理した。

『わたしたちのセンターは、共に考え共に歩む伴走型支援のセンターです』

### ○ 定着支援に対するセンターとしての基本的な考え方

- ・定着支援を行うにあたっては、就労の支援だけでなく、人間関係、家庭生活、家族関係、金銭問題、症状など、取り巻く状況を把握して対応できるのか、アセスメントが重要だと考えている。
- ・利用者の方に多くの関わりがあったほうが良いと判断すれば、ハローワーク担当者、定着支援事業所、地域障害者職業センター、就労サポートセンター、行政機関（障がい福祉課や生活福祉課など）などに繋げるコーディネーターの役割を果たし、連携を図る必要があると考えている。

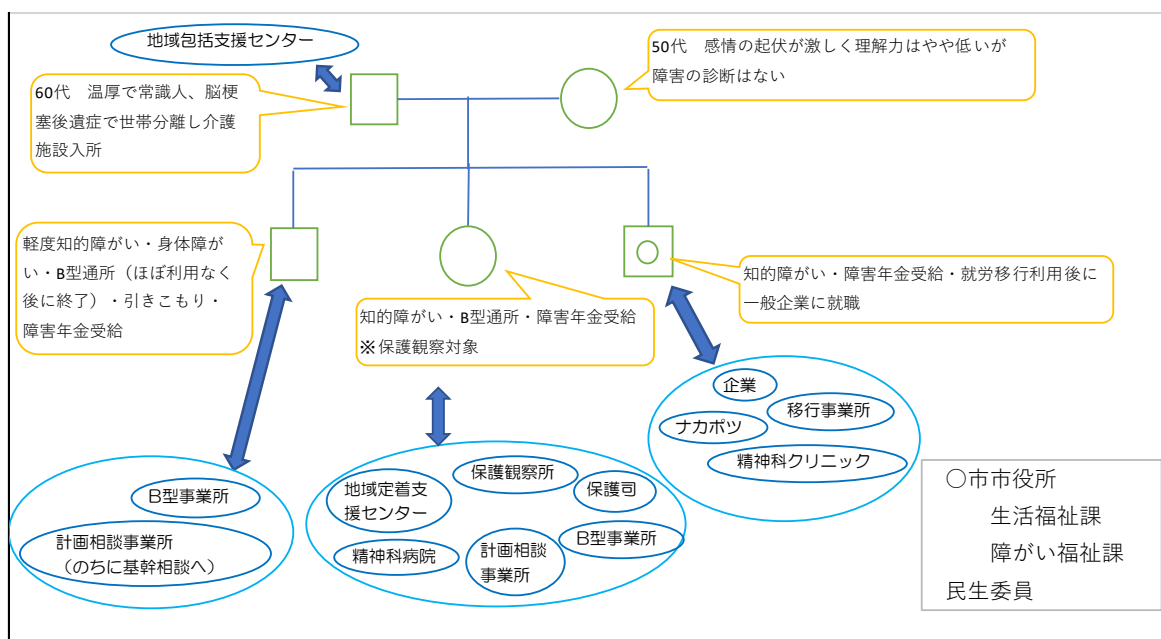
### ○ センター配置の経緯

- ・運営主体が地域で長年精神科医療に携わり、精神障害者支援を行ってきたため、県内ナカボツセンターにおける精神障害者支援のサポートをして欲しいとの依頼を受けて、中核市として追加設置されることになった。
- ・障害者の就労支援に特化した「岐阜県障がい者総合支援センター」が福祉エリアに建設されたため、ワンストップ支援のために当センターも施設内に入居することになった。
- ・同一福祉圏域内にナカボツセンターが 2 ヶ所設置されたため、登録者からは自宅近くに支援機関が出来たように見えたかもしれないが、担当区域が設定されており、一般市民には行政的な地区割の指標は理解しづらいようで、担当区域外からの相談が全体の 15% を占める状況が続いている。

- ・精神障害の支援に特化している法人が運営していることも、担当区域外の相談が持ち込まれやすい一因となっていると考えられる。他センターの支援者との関係が不安定になると、それを理由に登録変更を希望されて繋がってくる事例も多く、取扱いに苦慮するケースが増えている。

#### ○ 上記のモデル的取組に至った経緯

- ・ナカボツ登録者の姉が服役後に自宅に戻り B 型事業所に通所することとなったが、これまでの経緯が不明であること、家族の話が時と場合で異なり、各機関が関わり方に苦慮している状況があったこと、本人の就職、家族の年金受給、父親の介護施設入所など状況の変化が大きいことから、家族に関わる各機関が情報共有したうえで対応したほうが良いと判断し、ケース会議を開催することとなった。
- ・姉や母と関係性の出来ていた保護司との関わりが終了する予定、生活保護の打ち切り（返還の発生）などの課題が次々に発生し、その都度本人達だけでは対処できずに母と姉が易怒的となってトラブルを起こしたため、各機関が現状の確認や行うべきことを整理し、姉を精神科受診に繋げる必要があった。
- ・今後についても、経済状況の変化により家族全員の精神状態が不安定になる可能性があるため、情報をいち早く共有し、対応の方針を定めておく必要がある。



#### ○ 就労定着支援事業との関わりの実態、工夫していることや上手く連携するポイント

- ・定着支援事業が導入されている機関については、同行訪問時などに助言を行っており、福祉サービス終了時にはスムーズに引継ぎが行われている。登録者ともサービス終了前の早い段階から関わりを持っている。

- ・利用者確保の悩みを抱えている事業所には、他の福祉サービス事業所の利用者を紹介して繋げる等、事業所運営が衰退しないようサポートしているケースもある。

#### ○ 圏域内の福祉系事業所が特にサポートを必要と感じる支援の段階や局面

- ・就職活動の段階になって繋がってくることが多い。またその準備段階でケースへの対応についての相談もあり、事業所への助言や本人の課題整理などを行っている。

#### ○ 定着支援に特化した新たな取組や追加の工夫

- ・金銭管理や家事など、定期的な支援・助言で対応できる場合もあるが、当センターの職員だけで抱え込むのではなく、専門機関に繋げて支援を行ってもらうことも視野に入れるようになってきている。マンパワー不足による場合や、支援者が多いほうが登録者にも良いケースなどであるが、その際は情報共有を密に取りながら連携を図るようにしている。
- ・面談時に家族との面談も行うようにしているケースが多くなっている。
- ・登録者の障がいや状況に応じ、セルフチェックシートや日常生活チェック表、食事管理表や行動チェック表などのツールを活用している。
- ・障害理解や SST、アンガーマネジメントの学びの面談も実施している。

#### ○ 取材ノート

- ・現地訪問した際に、ナカボツセンターが入居している「岐阜県障がい者総合支援センター」の施設見学をさせていただいた。同一施設内に、職業能力開発校、県立ハローワーク、企業支援センター、岐阜市超短時間ワーク応援センターが併設されており、まさにワンストップ支援ができる体制が整備されていた。ただ単に物理的に顔が見える、というだけに留まらず、お互いがそれぞれの機能や役割を補完しあいながら、最適な本人支援・企業支援を目指して共に取り組んでいる事例をお聞きすることができた。
- ・今回、取材させていただく中で、担当者の「一緒に悩む、考える」という姿勢が印象に残っている。「答えを出すことは簡単だが、それを考えてもらうことを大切にしたい」というスタンスが、他の事業所と連携しながら進めていくアセスメントや、職業準備性の構築、コーディネートする、丁寧に繋ぐという、一連の関わり方全てに繋がっていると感じた。「それぞれの専門性の分担作業をコーディネートしていくことが役割です」そう言い切れる立ち位置が、地域の中でナカボツセンターとして確立されていることは、働く障がい者、企業、家族、支援機関等にとって、どれだけ心強いことかと思う。まさに、「伴走型支援」。

## モデル的取組報告 北播磨障害者就業・生活支援センター（兵庫県）

圏域の人口 282,000 人

就労移行支援事業所数 1 就労定着支援事業所数 2

就労継続 A 型事業所数 11 就労継続 B 型事業所数 52

受託法人 社会福祉法人兵庫県社会福祉事業団

センター長 緩目 とし子 担当者 森 一人

### ◇ モデル的取組：就労支援機関との連携

自立支援協議会就労部会の事務局として、平成 30 年度に『企業を支える職場定着支援北播磨モデル』を策定し、それに基づいて圏域内における支援の大まかな時系列の流れを各機関と共有してきた。『就労パスポート』普及活動を展開し、定着支援に不慣れな福祉系サービス事業所の職員(および企業担当者)をサポートしている。

### 『わたしたちのセンターは、やり直しができるセンターです』

#### ○ 定着支援に対するセンターとしての基本的な考え方

- ・連携は重なり合う期間が大切。どの機関も、どこから受けてどこへ送るかを考える。『渡す』⇒『つなぐ』。
- ・制度や事業から考えるとすき間ができる。その人の困っているところから始める。
- ・誰が職業準備性を確認し、誰が職場定着支援を組み立てるのか。送り出し機関と信頼関係のある職場定着支援で企業を支える。

#### ○ センター配置の経緯

- ・母体は入所施設。平成 17 年からグループホームでの地域生活移行と就職の両面で就労支援に取り組み始め、ジョブコーチ、就労移行、グループ就労訓練、就業センターと、就労支援機能を年々拡充してきた。
- ・平成 17 年より圏域の就労支援部会事務局を担当。ジョブコーチ支援による実績と地域要望もあり、平成 22 年にナカポツセンター開設。

#### ○ 上記のモデル的取組に至った経緯

- ・就労定着支援事業が始まった時、ジョブコーチと就労定着のどちらを選ぶのかという相談を多数受けたため、移行・B 型・JC・ナカポツで各々の役割を再確認し、「企業を支える職場定着支援」（北播磨モデル）を作成、連携の目安を図に示して共有した（企業に入り乱れないため）。
- ・限られたマンパワーを現場で効率的に活かす仕組みが欲しいという思いからのスタート。

- ・職業準備性の整っていない人の就職が増え、ナカポツへつないでくる機関の就労相談力の向上という地域課題に対応することが急務となったため。

#### ○ 就労定着支援事業との関わりの実態、工夫していることや上手く連携するポイント

- ・支援の入り口時点で、就職の相談か、就労移行後の引継ぎの相談なのかを確認している。
- ・職場訪問と生活面の相談の役割分担が、企業から見て分かりやすいように明確にしている。
- ・勤務先も移行・定着支援の事業所も共に都市部にあって、書類のみの支援引継ぎ依頼があった場合には、必ず相手の事業所まで出向いて行って打合せをしている。
- ・何でも引き受けるのではなく、入口（受け取り方）と出口（つなぎ方）を持っておく。
- ・課題が出たときお互いに相談できる関係づくりを重視している。困ったら一緒に考える、力を出し合う。みんなで雇用へ送ったら、みんなで迎えに行く。

#### ○ 圏域内の福祉系事業所が特にサポートを必要として感じる支援の段階や局面

- ・B型事業所の利用者囲い込み傾向：職場開拓で得た委託作業の情報をやる気のある事業所に提供することで、施設に納期と品質を学んでもらうと同時に、工賃向上⇒就労意欲⇒職場実習⇒就職という循環型の就労支援へベクトルが向くようにサポートしている。
- ・B型サビ管の利用者方向付けスキル（日中活動、工賃向上、就労へ向けて）：上記と連動して対応している。
- ・訓練を通して自分を知ることがを促す効果的な手法：就労パスポートの活用を提案している。

#### ○ 定着支援に特化した新たな取組や追加の工夫

- ・支援経験が浅い就労定着支援担当者に対するOJTでの支援ノウハウの伝達。
- ・ピアサポート活動を導入することで、就職した当事者に成功体験を知ってもらい、自分にもできるかもと、働くために生活を自ら整えるよう後押し。
- ・圏域の就労支援の核となるハローワーク、就労移行・B型・JC・就労定着の代表が一堂に会する「職場定着支援実践研修」を実施、そこでの事例検討の内容を拡充している。

#### ○ 取材ノート

- ・北播磨障がい福祉ネットワーク会議・就労支援部会分科会の開催日にあわせて現地訪問し、上記『事例検討による職場定着支援実践研修』にもオブザーバー参加させていただいた。事前に提出された各事例について、現実的で実践的な内容のケーススタディが自由闊達になされており、ナカポツセンターからのスーパーバイズも具体的で的確だと感じた。この実践研修にナカポツセンターの職員全員が参加し、ともに学びを得ていたのが印象的だった。『顔の見える関係性』づくりに本気で取り組んでいるセンターの姿勢を目の当たりにすることができた。

## モデル的取組報告 障害者就業・生活支援センターわーくわく（徳島県）

圏域の人口 520,900 人

就労移行支援事業所数 17 就労定着支援事業所数 5

就労継続 A 型事業所数 28 就労継続 B 型事業所数 60

受託法人 社会福祉法人愛育会

センター長 大西 克和 担当者 佐野 和明

### ◇ モデル的取組：就労支援機関との連携

圏域内で就労支援部会を立ち上げている 2 ケ所の自立支援協議会と協力し、地元の企業ネットワーク（一般社団法人格を取得した雇用支援協会）とも協働して、就労支援機関も参加できる研修会や交流会を開催している。

### ◇ モデル的取組：困難事例の個別支援

高齢かつ医療観察法に係るケアを受けながら一般企業（当初は A 型事業所）への就職を目指している方を、保護観察所、B 型事業所、相談支援、訪問看護、医療機関、保健所を交えたケア会議を定期実施して支援している。

## 『わたしたちのセンターは、「私らしい人生」と向き合うセンターです』

### ○ 定着支援に対するセンターとしての基本的な考え方

- ・定着支援を就業支援の視点だけでとらえないようにしている。「はたらく・くらし」をトータルにみるためには、就業・生活両面の支援ワーカーとして活動することを意図している。
- ・「はたらく・くらし」の支援を日々積み重ねると、それぞれの人の「私らしい生き方・人生」の紆余曲折と向き合うことになり、そのためには長期的なスパンで伴走することが必要不可欠である。そのためにも定着支援は重要な支援の 1 つであると認識している。
- ・ナチュラルサポートを重視しつつ、生活環境（家庭、加齢、健康、家計）や会社環境（仕事内容、配置、人員、事業）の変化を、伴走しながらさりげなく確認している。長いスパンで関わることでライフステージの大きな変化に対応している。
- ・「はたらく・くらし」に関するトータルな支援は一人では決してできないため、チーム支援を意識している。ネットワーク（顔が見える関係）だけではなく、フットワーク（足でかせぐ関係）、チームワーク（同じ方向を見る関係）の構築を重視している。
- ・ナカポツが中心だと勝手に決めてはいけない。だれ（どの機関）を頼りにするのかは、本人が決めること（本人主体の支援）。

### ○ センター配置の経緯

- ・通勤寮で1984年以来実践されていた「はたらく・くらし」の支援やその実績を基に、1999年にあっせん型雇用支援センターの指定を受けた。
- ・指定を受けた当時、地域に就労支援を担う福祉制度はなかった。就業支援だけではなく、就業面と生活面を総合的に支援する機関はなかった。当時は、「働ける人が働く」地域であったが、支援により「働きたい人が働ける」地域に変わっていった。
- ・あっせん型雇用支援センター時代は、2市5町が支援対象エリアであった。ナカポツセンターの誕生に向けて、当初は人口30万圏域に1ヶ所、ハローワーク毎に1ヶ所という議論がなされていたが、実際には保健福祉圏域に1ヶ所の設置が原則となり、当センターは4市7町1村が支援対象エリアとなった。広域にわたるエリアは、就業面と生活面を総合的に支援することを考えるとマイナス要因になっていると感じている。

#### ○ 上記のモデル的取組に至った経緯

- ・「はたらく・くらし」を支え、長いスパンで関わることや、その人らしい人生への支援を継続することについては、通勤寮で培われた理念や支援ノウハウが今も活かされている。
- ・あっせん型雇用支援センターの指定を受けた当時、少ないスタッフ数で有効な支援を構築するためには、いろんな機関の人たちと手を組んでいく必要があった。あまりにも支援の手が足りなさ過ぎて、いろんな人たちと手を組む必要に駆られていたのが、今のスタイルにつながるきっかけとなった。
- ・雇用企業との本音での連携を重視した活動に取り組み続けた結果、2009年3月に任意団体「障がい者雇用を支える徳島企業ネットワーク」が発足。10年の活動を経て、2019年5月に一般社団法人「徳島県障がい者雇用支援協会」となった（現在32社加入）。

#### ○ 就労定着支援事業との関わりの実態、工夫していることや上手く連携するポイント

- ・定着支援事業の支援期間終了後の支援を引き継がれることが多い。
- ・工夫していることは、支援の連携をウエルカムにしていること。
- ・上手に連携するコツは、支援の経過を継続して共有すること。当センターだけの手柄にしないこと。主導権争いではなく、相手に花を持ってもらうことが大切。

#### ○ 圏域内の福祉系事業所が特にサポートを必要と感じる支援の段階や局面

- ・就職活動・就業に関連した生活面の支援：上記雇用支援協会および地域自立支援協議会就労支援部会とコラボした様々なプロジェクト・合同面接会・就職セミナーを実施開催することで、『本人が学ぶ。そして、支援者も学ぶ。』を実現している。

#### ○ 定着支援に特化した新たな取組や追加の工夫

- ・医療機関の障がい者雇用：病院やハローワークと一緒に定着支援の方法を具体的に学ぶ研修会の開催を企画中。

## ○ 取材ノート

- ・就労支援に関する制度が整っていない頃から、障がい者の「はたらく・くらし」を実現する取り組みを実直に行ってきたことが、取材のあらゆる場面で感じられた。どの切り口で問いかけても、当事者や企業の顔が現われ、物語が語られた。『わたしたちのセンターは、「私らしい人生」と向き合うセンターです』と公言する理由がよく分かった。当事者や企業の思いを中心にしながらも、ナカポツだからこそ繰り出せる提案や取り組みを継続的に行ってきた実践が、今後どのような地域を創っていくのかとても楽しみである。

## モデル的取組報告 あいらいさ障害者就業・生活支援センター（鹿児島県）

圏域の人口 235,000 人

就労移行支援事業所数 4 就労定着支援事業所数 1

就労継続 A 型事業所数 14 就労継続 B 型事業所数 48

受託法人 社会福祉法人真奉会

センター長 大村 貢 担当者 永山 亜紀・東 由香

### ◇ モデル的取組：スーパーバイズ

平成 27 年度より就労移行支援事業所連絡会を立ち上げ、毎年 4 回研修会を実施してきたが、ピーク時 7 ヶ所あった移行が 4 ヶ所となり、B 型は年々増加するも一般就労へ移行するケースは少ないため、令和 3 年度より『福祉から一般就労へ』をテーマに活動を強化し、B 型⇒一般就労の事例研修会を開催した。今年度は圏域内の A 型 B 型事業所を訪問して、顔の見える関係づくりと現状確認に取り組んでいる。

『わたしたちのセンターは、地域と人が繋がり続けるセンターです』

### ○ 定着支援に対するセンターとしての基本的な考え方

- ・地域に暮らす人と地域の社会資源とが繋がることが出来るように、就労に関わることでなく、地域で暮らし続けることに視点を置いて支援する。生活・暮らしの安定が第一。
- ・必要なタイミングで必要な支援に繋がることができるよう、それぞれの機関の役割、連携を意識し、地域全体で支える視点が重要。
- ・企業によるナチュラルサポートが築けるような支援を目指す。
- ・困ったときの相談先として思い出してもらえるような存在でありたい。相談しやすい雰囲気を大切にしている。

### ○ センター配置の経緯

- ・母体は平成 14 年開設の知的障害者通所授産施設。以降、認知症対応型共同生活介護事業、知的障害者デイサービス事業、相談支援事業と事業を拡大。
- ・やがて自法人で一般就労される方が出始めたが、就労支援を担う資源が少ない地域であり、地域で支えながら繋がり続けることが必要であることから、就労されている方の住まいの場としての共同生活援助事業、次いで就労を支える JC 事業、更に平成 22 年からナカボツ事業を開始。

### ○ 上記のモデル的取組に至った経緯

- ・就労継続事業所は年々増加しているが、一般就労へ移行するケースが少ないと感じて、令和

3年11月にB型事業所から一般就労へ移行したケースについての事例研修会を開催したところ、一定の反響があったため、令和4年5月に事業所訪問受け入れに関するアンケートを実施し（対象60事業所）、6月から8月にかけて賛同のあった32事業所を訪問。9月と11月に就労継続支援事業所を含めた就労移行支援事業所連絡会を開催するに至った。

○ **就労定着支援事業との関わりの実態、工夫していることや上手く連携するポイント**

・圏域に定着支援事業所は自法人の1ヶ所しかないため連携は図りやすい。とはいえ、支援の引き継ぎについては以下の課題がある。

＊ 本人や企業と支援機関との関係性の再構築。

＊ そもそも3年半経過時点で支援が必要なのか？支援が必要な状態とは？の共通認識。

○ **圏域内の福祉系事業所が特にサポートを必要としていると感じる支援の段階や局面**

・働きたいが生活面に課題が多い方への支援。

・一般就労への移行が少ない（そもそも一般就労を希望している方が少ない）ため、現状維持を望んでいる方への意欲を高めるためのアプローチ。

⇒ 就労移行支援事業所連絡会の活動を活性化することで、今後に対応していく。

○ **定着支援に特化した新たな取組や追加の工夫**

・地域の主要な生活関連施設等をまとめたマップ作成を企画中。

○ **取材ノート**

・事例研修会及び就労系事業所へのアンケート・訪問など、精力的に働きかけを行い、ニーズを掘り起こして課題整理をしてきたこと。その後も連絡会の開催など関係機関とのネットワークの充実を図りながら、地域全体の支援力の向上・底上げに努めていること。まさに基幹型としての役割を確立しているという印象を受けました。あいらいさ障害者就業・生活支援センターの理念である「地域と人が繋がり続ける」顔の見える関係づくりをスタッフ全員が意識されており、仕事と生活を一体的に支援するナカポツセンターの本質をあらためて再確認できました。

## 6. 就労支援機関意識調査

### 6.1 目的

定着支援地域連携のモデル的取組を実施した 10 センターが属する地域の就労支援機関に対して、ナカポツの取組に対する就労系障害福祉サービス事業所側の受け止め方や評価を確認するために、障害者の就業に伴う生活面の支援に関する意識調査を実施した。

### 6.2 実施方法と調査項目

#### 6.2.1 実施方法

実施期間：令和 4 年 11 月 8 日～12 月 16 日

調査対象：モデル的取組実施 10 センター圏域内の就労支援機関 1,246 事業所

配布方法：手渡し、メール発信、郵送

有効回答：527 事業所（回答率 42.3%）

ブロック	都道府県	センター名	配布方法	件数	回答	回答率
北海道 東北	北海道	札幌障がい者就業・生活支援センターたすく	メール(札幌市障がい福祉課)	639	309	48.4
	青森	障害者就業・生活支援センターみなと	手渡し(センター)1 メール(センター)19 郵送(社会福祉協議会)64	84	52	61.9
北関東	埼玉	障害者就業・生活支援センターCSA	メール(センター)33 郵送(事務局)15	48	16	33.3
南関東	千葉	障害者就業・生活支援センター香取就業センター	メール(事務局)	11	7	63.6
	千葉	障害者就業・生活支援センターピア宮敷	手渡し(センター)	6	8	133.3
中部 北陸	静岡	障害者就業・生活支援センターぼらんち	メール(事務局)	79	15	19.0
	岐阜	清流障がい者就業・生活支援センターふなぶせ	メール(センター)16 郵送(事務局)131	147	51	34.7
近畿	兵庫	北播磨障害者就業・生活支援センター	メール(事務局)11 郵送(事務局)48	59	19	32.2
中国 四国	徳島	障害者就業・生活支援センターわーくわく	メール(事務局)80 郵送(事務局)27	107	33	30.8
九州 沖縄	鹿児島	あいらいさ障害者就業・生活支援センター	メール(事務局)52 郵送(事務局)14	66	17	25.8
			合 計	1,246	527	42.3

### 6.2.2 調査項目

- ・事業所の事業内容について
- ・圏域内のナカポツセンターが行なっている取組について
  - 個別の支援に対するスーパーバイズ
  - 困難事例に対する個別支援
  - 地域の就労支援機関との連携
  - 上記以外の取組
- ・一般就労に移行した障害者の定着に関わる支援全般について

(以下の項目は、過去3年間に企業への一般就労の実績がある事業所を対象)

- ・一般就労に移行した障害者の定着に関わる支援について
  - 概ね充分に取り組んでいると感じている支援の分野
  - 不足しているのではと感じることがある支援の分野
- ・一般就労に移行した障害者の定着に関わる支援に対する考え方や取組について
  - 定着に関わる支援に取り組む期間について
  - 定着に関わる支援をするにあたって連携している機関について
- ・一般就労に移行した障害者の定着に関わる支援で課題を感じる状況や局面

### 6.3 集計結果

意識調査の集計結果は以下の通り。

自由記述回答をセンターごとにまとめたシートを添付する。

## 就労支援機関意識調査 集計結果

障害者就業・生活支援センターにおける基幹型としてのモデル的取組を実施した、全国 10 センターが属する地域の就労支援機関に対して、障害者の就業に伴う生活面の支援に関する意識調査を実施した結果は以下の通りである。

調査内容：参考資料 9.3「就労支援機関意識調査・依頼状調査票」参照

調査実施期間：2022 年 11 月 8 日～12 月 16 日

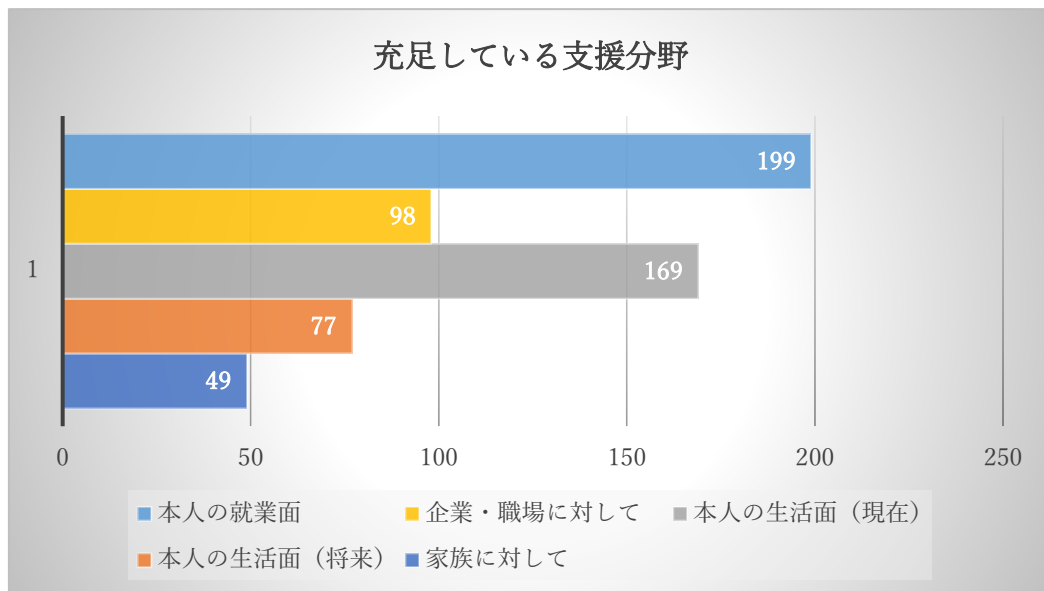
調査対象：モデル的取組実施 10 センターの圏域内にある就労支援機関 1,246 事業所

有効回答：527 件（回答率 42.3%）

### 1. 定着支援の取組状況について

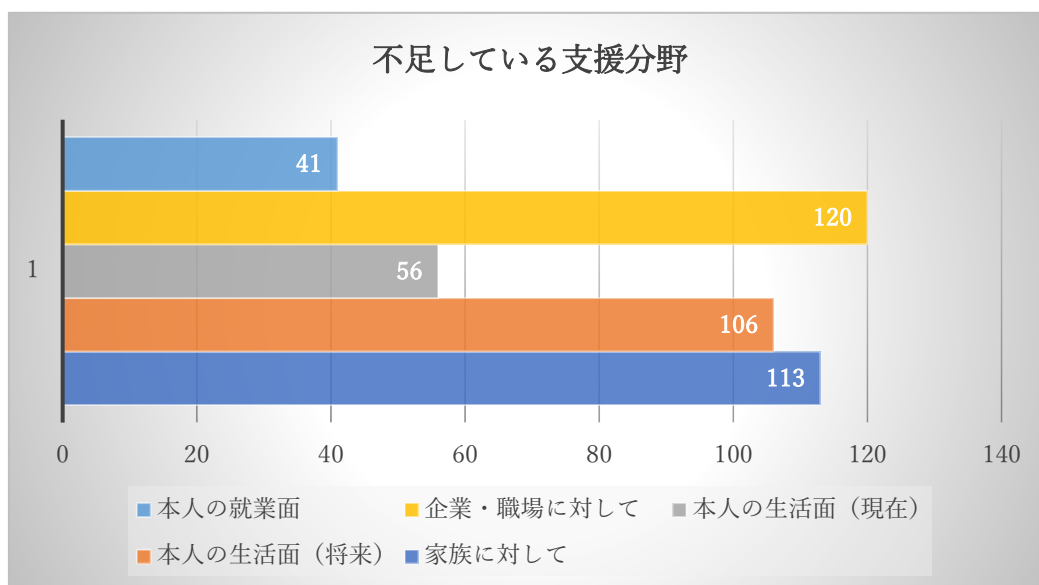
障害者が企業へ一般就労してから取り組んでいる定着支援の状況について、過去 3 年間に一般就労の実績がある 262 事業所から回答を得た。

#### ☐ 概ね充分に取り組めていると感じている支援の分野



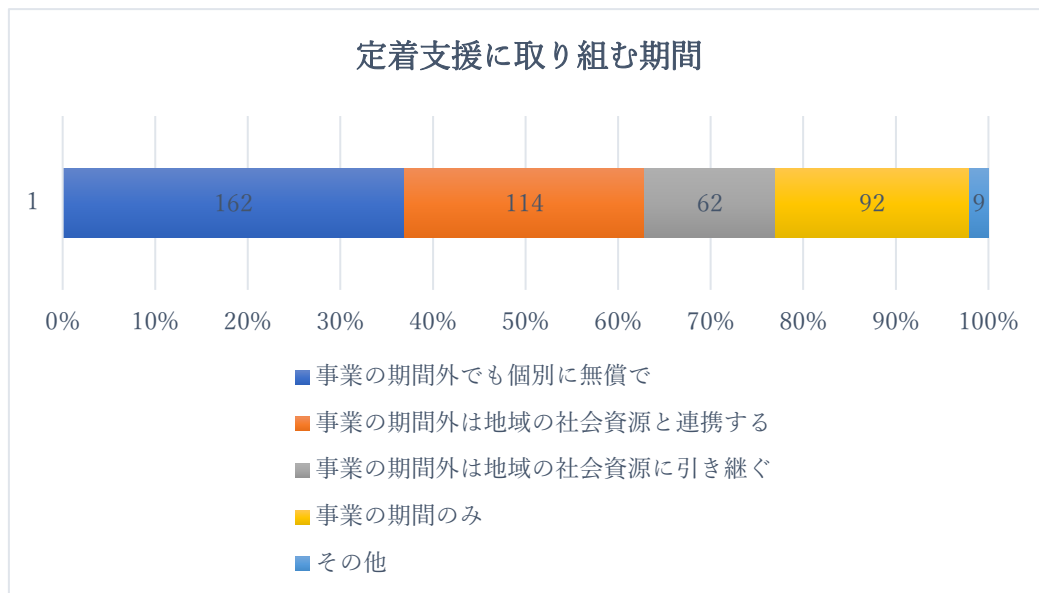
本人の就業面、および現在の生活面（体調や生活習慣の管理等）の支援に関しては概ね充足しているとの回答が多数あった一方で、将来のライフサイクルの変化への備えや対応に関する支援、家族に対する支援は充分には行き届いていないと感じている状況が見受けられる。

□ 不足しているのではと感じることがある支援分野



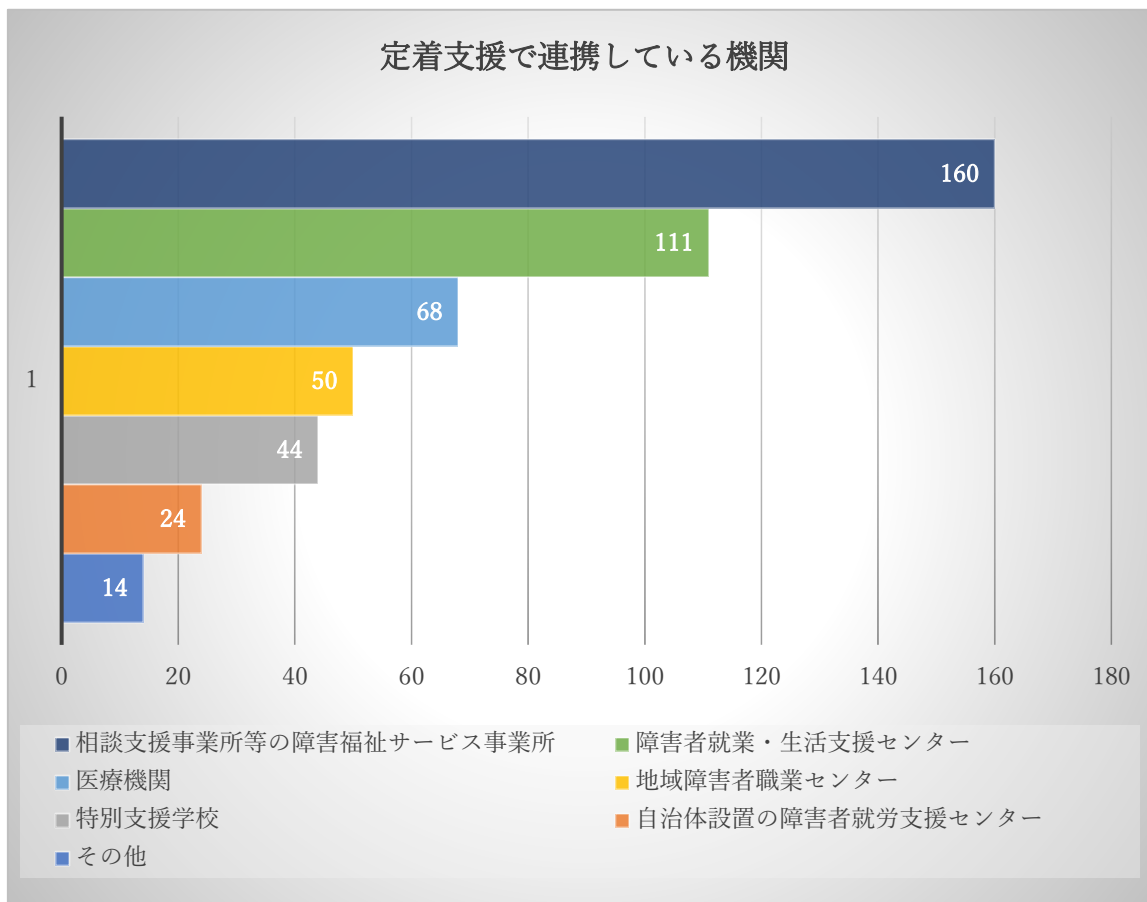
企業・職場に対する支援、家族に対する支援とともに、本人の将来の生活面の支援が不足していると感じている事業所が半数近い。

□ 事業所として定着支援に取り組む期間



定着支援のニーズが発生した場合、37%の事業所が、事業として定められた期間（移行：就職後6ヶ月間、定着：最長3年間）に関わりなく、個別に無償で対応していると回答しており、地域の社会資源と連携して支援を実施しているという回答と合わせて、6割以上の就労支援機関が、定められた事業の期間外でも支援ニーズに対応している。一方で、21%の事業所は、事業として定められた期間に限って支援を実施している。

□ 定着支援をするにあたって連携している機関



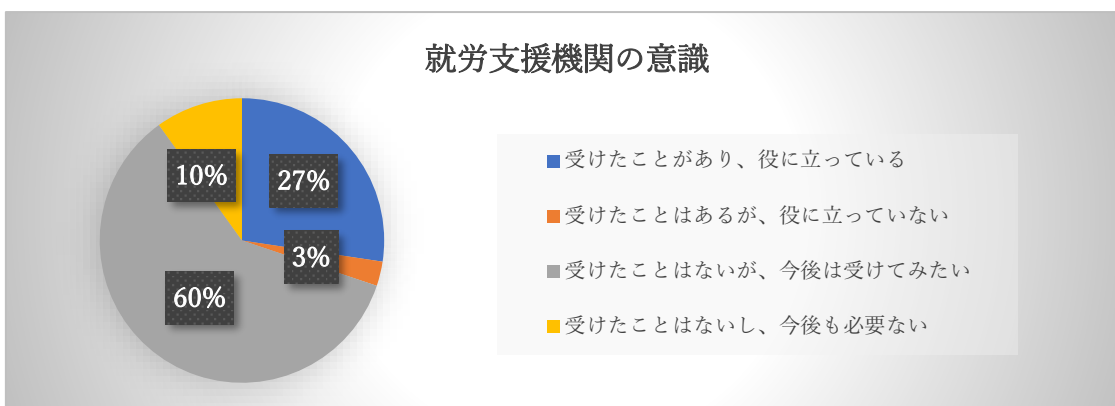
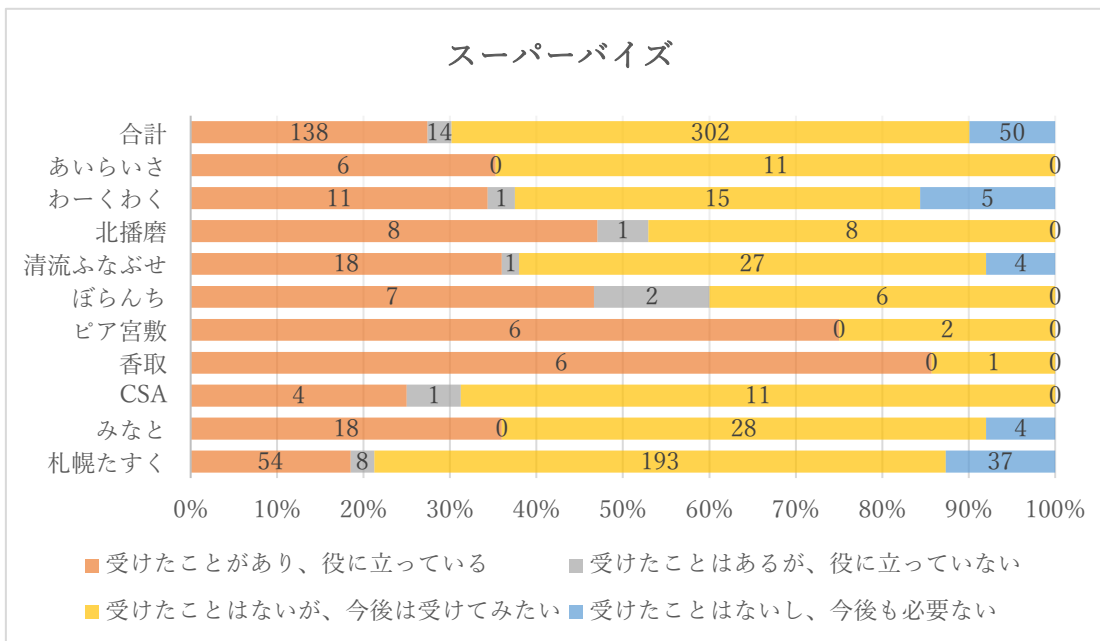
定着支援において連携している地域の社会資源としては、相談支援事業所等の障害福祉サービス事業所が最も多く、次に障害者就業・生活支援センター（ナカボツセンター）が続いている（回答 262 事業所のうち 42.4%）。地域障害者職業センターとの回答は、ナカボツセンターの半分以下であった。

## 2. ナカボツセンターの基幹型機能・役割について

ナカボツセンターの基幹型機能・役割のうち 3 項目の実施状況について、就労支援機関側の意識を調査し、527 事業所から回答を得た。参考として、2022 年 6～7 月に全国の 338 ナカボツセンターを対象に実施した悉皆アンケート結果（回答数 202・回答率 59.8%）との比較を記載する。

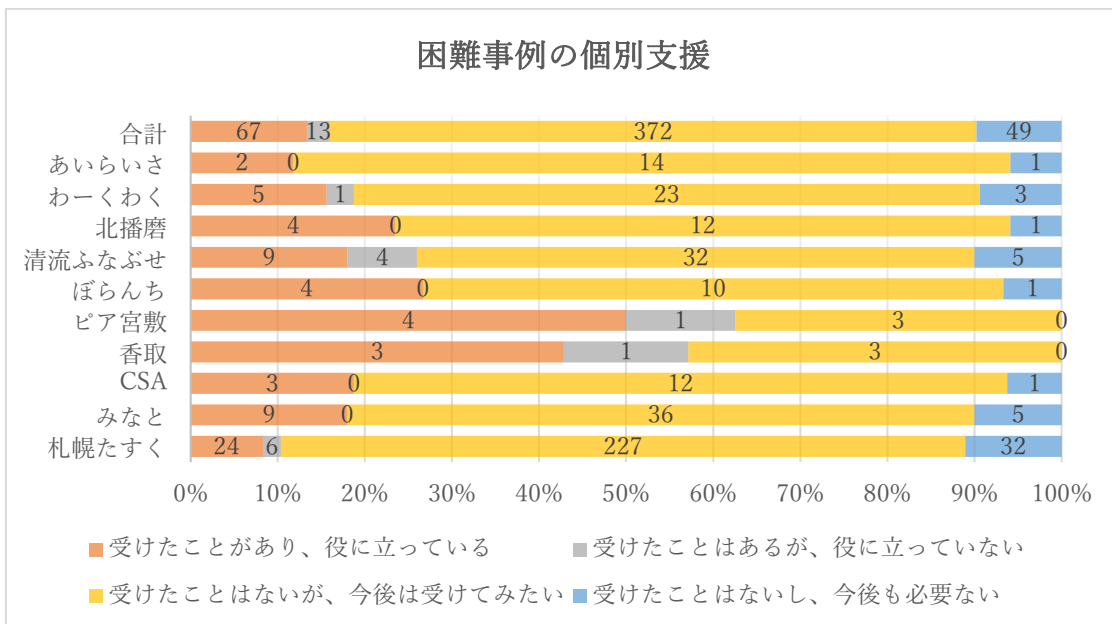
末尾に、就労実績のある事業所からの記述回答を、センターごとに取りまとめたシートを別添する。

□ 就労定着支援事業所等に対するスーパーバイズ



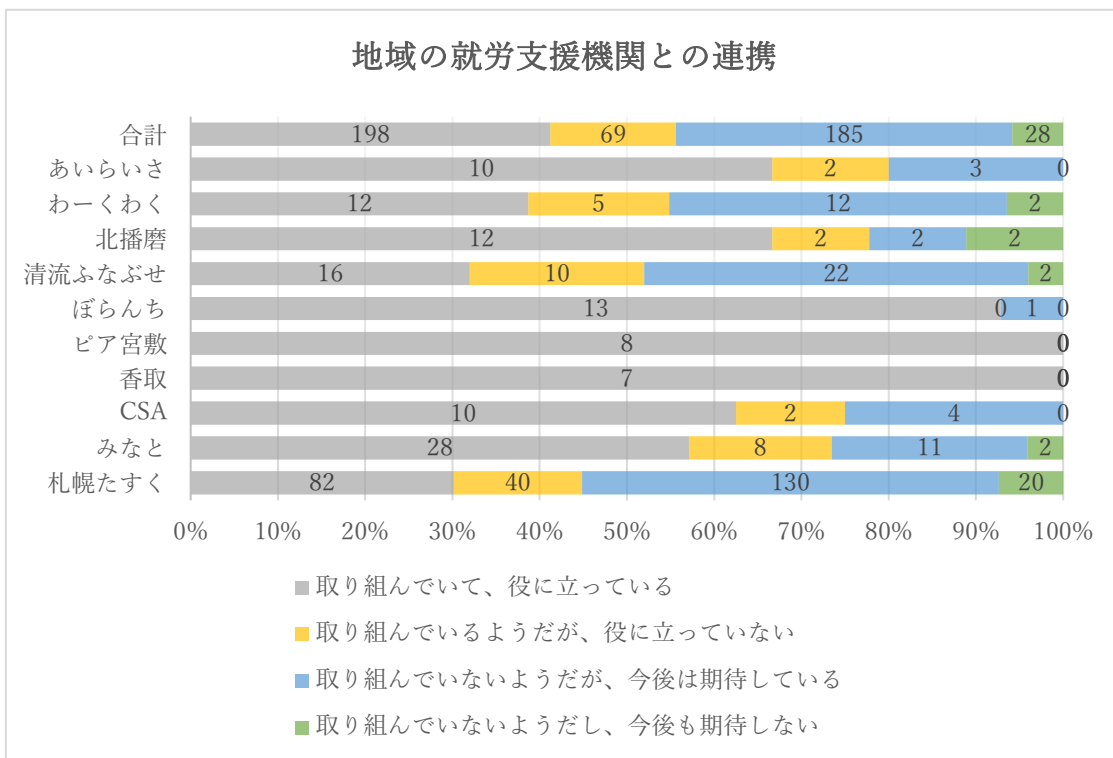
悉皆アンケートでは 60% のナカポツセンターがスーパーバイズの実績について回答していたが、モデル的取組 10 センターの圏域においても、受け手側の意識は半分の 30% に留まっている。

□ 困難事例に対する個別支援



ナカポツセンター側としては73%が取り組んできているのに対し、就労支援機関側の回答では16%と、4分の1にも達していない。

□ 地域の就労支援機関との連携



ほとんどのナカポツセンターが取り組んでいるものの、地域の半数近い就労支援機関には十分に周知されていない現状がある。

以 上

## 札幌障がい者就業・生活支援センターたすく（北海道）

配布 639 事業所      回答 309 事業所      回答率 48.4%

うち過去3年間に企業への一般就労の実績がある 154 事業所からの回答の内容

### 個別の支援に対する専門的な見地からの助言や、それを通じた支援の質の向上にかかる 援助

#### ○ 未回答 4 件

- ・現状として、各利用者が利用している相談支援事業所や学校関係、家族、当事業所等が話し合いをしながら、各利用者の支援を行っています。機会があれば利用は考えて行きます。
- ・研修等を受けたことはあるが、ナカボツセンターの話というよりか、企画していただいたものに参加することで多くの方から刺激をいただいていると感じている。

#### ○ 受けたことはないし、今後也不需要い 9 件

#### ○ 受けたことはないが、今後は受けてみたい 95 件

- ・職場訓練などは事業所としてその機会を設けるのが難しいので、お願いできればと思う。
  - ・支援力向上のための勉強会などの開催。
  - ・情報が少ないので周知することが必要かと。
  - ・個別の支援に対する専門的な助言や、支援の質の向上の援助。
  - ・ナカボツセンターに一般就労中の利用者様を繋ぐ際のタイミングや必要とされる情報などが知りたいです。また「こういったケースだと受けられる」など具体的例を示していただけるとありがたいです。
  - ・基本的なノウハウ。
  - ・就労へ向けた支援の振り返りと、定着後のスケジュール確認を一緒にしていただきたい。
  - ・気軽に相談に乗ってもらえる場や連絡先。
  - ・支援力向上のための勉強会開催。
  - ・受けてみたいが日常の支援の中で時間を作ることは難しい。一般企業で社員教育として行っている教育セミナー等にみられる内容では障害者に支援は難しいと感じている。
  - ・スーパービジョン、支援力向上のための勉強会。
  - ・雇用側への支援方法（受けてみたい）。
  - ・利用者本人は一般就労を希望しているが、作業所職員から見た場合に障害者雇用も視野に入れたほうがよいケースなどの相談など（そもそも今の札幌市の障害者雇用がどのような状況にあるのかの情報提供等）。
- #### ○ 受けたことはあるが、役に立っていない 6 件
- ・責任のない立場からのサポートは必要と出来ない

○ 受けたことがあり、役立っている 40 件

- ・支援を行う中で、どのように支援をして良いか迷うことはあるが、その際に他機関と連携しながら進められることで新たな視点などをすることができた。
- ・グループ支援を行うことで多角的な支援を行うことができ、就労者の定着につながった。
- ・模擬就労先の紹介、企業同行サポート。
- ・職業適性検査を受けた。事業所では客観的に見ることができない作業場面もジョブサポーターに見てもらい作業能力面の評価をしてもらった。
- ・ナチュラルサポートへの移行やタイミング。
- ・必要時に共有し、役割分担を行うことで、トータル的な支援となった（生活面への介入）。
- ・スーパーバイズ。
- ・支援が手厚いと感じました。
- ・スーパーバイズを受けることによって支援が深まった。
- ・就労支援員のための SST。
- ・本人と企業の間で対応してくれる事は本人の不安解消にもなり、事業所職員にとっても大変ありがたい事と思います。
- ・ナカボツセンターからの支援も含まれることで利用者側の安心感、支援の適正を感じてもらうことができ、就労に対し安心感をもって進めることができている。
- ・企業の同行や、就職後の訪問などを事業所としては期待したい。

**困難事例に対する個別支援**

○ 未回答 7 件

- ・機会があれば、受けてみたいです。
- ・ナカボツセンターの支援だから役に立ったというのではなく、色々な方や機関と関わる中でそれぞれから学ぶことはたくさんあると思う。

○ 受けたことはないし、今後也不需要い 7 件

○ 受けたことはないが、今後は受けてみたい 117 件

- ・企業への対応に苦慮したときの対応。
- ・出社困難者（体調不良や精神面など）への対応方法など。
- ・困難時の個別支援の助言等。
- ・不勉強で申し訳ないのですが、職場定着支援中の利用者様に関してどのような場合だとサポートを受けられるのかということ自体が明確になっていません。
- ・機関支援。
- ・企業側に対する定着支援のサポートの在り方についてアドバイスを依頼したい。
- ・障害者就業・生活支援センターの利用されている方の中で事例がなかったため、残念な

から電話相談のみで、それ以上の発展はありませんでした。

- ・ 家族対応や親なき後問題について。
- ・ 障害者が一般就労した後の悩みや苦労したことなどの事例があったら我々自身が支援のあり方を考えてみたい。
- 受けたことはあるが、役に立っていない 4 件
- ・ 責任のない立場からのサポートは必要と出来ない。
- 受けたことがあり、役立っている 19 件
- ・ 他機関がいることで、役割分担をしたり知らない情報を知ることができた。
- ・ 現在進行中。
- ・ 認知機能障害がある利用者と当事業所の認識がずれた際に、間に入って関係修復を支援してもらった。
- ・ 母親とご本人の支援を役割分担して別々に対応できた。
- ・ 企業側の求人に対し何度も応募するが不採用が続き自信がなくなるようなとき、就労活動に精を出す様助言をもらえると新たなる声がもらえた事でモチベーションを保たれるなどとても助かっている。
- ・ 問題を 1 事業所で抱え込まずに、GH や相談所などと協力し安全に導く。
- ・ 困難事例のときに面談に同席していただき、定着支援事業所とナカポツセンター両面から本人を支えたり、企業への対応を行うことができた。

## 地域の就労支援機関との連携

### ○ 未回答 19 件

- ・ 質問されている連携が具体的に何を指しているか理解できず、回答していません。
- ・ 機会があれば、受けてみたいです。
- ・ 情報不足で申し訳ございません。取り組まれているかどうか存じ上げません。
- ・ ③の問については、わからないので回答なしとする。
- ・ 当事業所との連携はありませんので、わかりかねます。

### ○ 取り組んでいないようだし、今後も期待しない 5 件

### ○ 取り組んでいないようだが、今後は期待している 62 件

- ・ 受けてみたいが日常の支援の中で時間を作ることは難しい。

### ○ 取り組んでいるようだが、役に立っていない 20 件

- ・ 開催はされているが、なかなか参加することが難しい。

### ○ 取り組んでいて、役に立っている 48 件

- ・ 様々な意見や情報を聞くことができ、支援に役立っている。
- ・ 年間での就労移行支援、定着支援の事業所の状況の取りまとめと公開。
- ・ 就労 B からの就職について、困難だと思われる事例をどのような連携を行っていけばよいか。また、就労後のサポートについて定着支援など行っていないためどのように

していけばいいか。

- ・事例検討。
- ・一般就労に向けた流れや資料の作成ポイントについて。
- ・自立支援協議会に参加し、地域の中での課題共有を月1回行っている。
- ・就労支援機関が主催する集合研修に参加した際に、他の移行支援を利用していた就労中の方を定着支援から引き継いだというケースについての勉強会が非常に役に立ちました。
- ・情報共有。
- ・積極的に参加していきたい。
- ・医療機関（特に精神科）との連携。
- ・様々な方々と情報共有できる機会や場がある。
- ・職場実習（道・札幌）。

#### **上記以外で、障害者の就業に伴う生活面の支援力を向上させるために行なっている取組、今後期待する取組**

- ・今後も連携しながら支援を進めていきたい。
- ・就労継続支援事業所に来ていただき、個別に指導等をしていただけたら有難いです。
- ・障害福祉全般の支援事業所、マンパワーの不足により、ナカポツだけでなく、取り組めていない。
- ・まだナカポツセンターの連携回数も少なくわからない。
- ・就労支援のノウハウ勉強会。
- ・休日の他利用者どうしの交流会などへの参加。定着支援期間終了後のサポートの引き継ぎ。
- ・気軽に利用できる体制。
- ・就労移行支援、定着支援事業所との連携。
- ・事業所内で困難事例が発生し対応が難しい時は、よろしくお願いいたします。
- ・事業所が多くなってきているため、支援力の底上げや地域における事業所の必要数等について自治体と協議していただければと思う。
- ・就労移行支援事業と連携をした事例があれば聞いてみたい。どのような機関との連携が多いのか聞いてみたい。
- ・利用者さんも、事業所側も企業と直に接する機会が少ない為、求められる人材像について企業側の声を利用者さんに届けてもらえると助かる。事業所側とご本人とで就職準備に必要と思っている部分にズレが生じることがある。
- ・どのような取り組みがあるのか情報が不足していますので、情報を積極的に入手したうえで、利用させていただける援助や助言を頂きながら連携を図っていきたいです。
- ・障がい者雇用職場の積極的な開拓を希望する。

- ・体力づくりなど。当作業所は 10 - 14 時の 4 時間の稼働時間なので、今後一般就労を目指す方に対しては負荷が軽すぎると感じている。しかしマンパワーの問題からこれ以上稼働時間を増やすことは困難な状態。どの仕事も体力は必ず必要になってくるので、体力づくりの場があるとよいと思う。

## 自由記述

- ・定着支援の必要性は充分に理解していますが、職員配置や対応に関して現行では運用が難しいと感じています。①3 年継続して終了！とはならずその後も支援は続き、丁寧に対応するほど事業所が疲弊します。②ナチュラルサポートの観点からも、早く自立させることで評価されてよいかと思うのですが、継続して契約することでしか給付金がないこと。③契約終了後ナカポツさんをお願いするにしても担当者が変わってしまうことへの不安がある。④企業側は希望しても本人が希望しない場合契約ができないことで不自由さを感じる場面があります。
- ・真心を込めてサポートする事に尽きると思います。
- ・福祉事業所におけるマンパワー不足を感じています。手厚い支援の気持ちはあるが時間や人手が足りないことが課題と感じています。
- ・一般就労後に受けられる社会資源について、企業側も障害者もまだ「知らない」ということが多いように思います。都度、説明を行っていますが馴染みがないせいか資源の活用に至らないケースもあります。多くの方々にどのような機関が存在していて、その機関がどんな支援をしてくれるのかということを知っていただけたらと思います。
- ・継続的な支援が必要になる方が、支援の切れ目や引きつぎの際に退職するようなことがあるとフェイディングやナチュラルサポートの形成には、限界があると感じます。
- ・福祉目線も良いが、(企業活動含め)企業側の事情が分からないで定着が進むと思えない。
- ・もう少し就職先の選択肢の多い環境にしてあげたいと感じているが、情報が少なく、難しい。
- ・ピアサポーター、ピアスタッフの雇用開拓や定着に協力願いたい。
- ・定着支援期間中(残り一か月など)に転職活動を希望され、そのサポートを行って転職が可能になった場合、「定着支援の延長申請」などを行うことで支援を継続することはできないのでしょうか。
- ・今後も継続して情報発信していただき、定着に係わる事柄について学び、連携を取りながら支援に繋げていきたい。
- ・就労先の理解度と障がい者本人の意識に難しさがある。例えば、仕事上で失敗した事を注意された時の本人の受け止め方次第で仕事を続けられなくなるケースもあると思われる。
- ・障害者さんが希望する就職先が少ない。
- ・一般企業や行政の、障害を持つ人の就職について意見を聞いてみたいです。

- ・当事業所は、今後も利用者の意思を尊重して、支援をして行きたいと考えています。
- ・就労移行に繋がる利用者を増やしていきたい。
- ・当事業所の利用者には「(新卒等で)これから一般就労を目指していきたい」という方と「一般就労していたけれど様々な理由で退職し、これからは A 型で生計を立てていきたい」という、ざっくりと分けて 2 種類の方々がいらっしゃいます。支援の方向性も異なります。これから目指していきたいという方々には、体力や生活リズム、社会人としての基礎知識・基本動作などを、作業を通じて身につけてもらいます。その後の企業への斡旋などは移行支援事業所などに引き継いでおります。定着支援もそちらで行うことと思いますが、本人の特性を伝えきれているかと問われれば、疑問が残ります。また、当事業所から移行支援事業所を利用された場合に、失業保険などを受けても収入が減り生計が維持できないという声もあります。かといって、A 型の当事業所が企業斡旋を行うのは、事業の安定性という面からも荷が重く人員も足りないという状態です。以上のことから、なかなか定着支援には関われない状態です。
- ・ナカポツから紹介された人が就職した場合は、一緒に定着支援に関わっていただきやすいが、そうでなければナカポツにつなげることが難しい場合がある。例えば、定着支援事業所での 3 年間のサービス利用が終了した人をナカポツにつなげようと思っても、希望しない人が多い。理由としては、知らない人に支援されることに抵抗を感じる。一から自分のことを伝えるのは面倒ということが多い。ナカポツへの引継ぎを希望する人がいる場合、定着支援サービス利用中から、徐々にナカポツに関わっていただくことは可能なのか。事業所側からも、定着支援サービス利用中にはナカポツに頼みにくい状態です。
- ・企業に、義務だけではなく援助を。
- ・障害者の方達が企業で就労するためには企業側の理解（障害に対する）がとても重要であり、支援者はその部分を理解してもらうことを何度も説明するべきだと思います。一般企業と施設外就労で関わりがありますが「障害を持っているように見えない」と見た目で判断され「もっとできる」と言われることがあります。期待されればご本人もうれしい気持ちにはなりますが、度をこすと負担にしかなくなくなり、作業が嫌になってしまいます。難しいです。
- ・当作業所はアルコール依存症の利用者が多く、障害について就労先に告げずに就職されるケースがあります。就労支援として、必要に応じて PC 操作や、ハローワーク・リクルートサイトへの登録方法、履歴書や職務経歴書の作成、面接練習などを行っていますが、結局、6 か月後の在職証明書を得られず、就労移行支援体制加算が取れず、経営的に上記支援をどこまで継続できるか不安に感じています。就労移行支援体制加算の取得条件が、クローズドの就労にも対応されるとありがたいです。

## 障害者就業・生活支援センターみなと（青森県）

配布 84 事業所    回答 52 事業所    回答率 61.9%

うち過去 3 年間に企業への一般就労の実績がある 19 事業所からの回答の内容

### 個別の支援に対する専門的な見地からの助言や、それを通じた支援の質の向上にかかる 援助

- 受けたことはないし、今後也不需要ない    1 件
- 受けたことはないが、今後は受けてみたい    8 件
- 受けたことがあり、役立っている    10 件

- ・就職から定着まで親身になってサポートしてくれている。職場実習の調整等も積極的に支援してくれている。
- ・当事業所を利用している段階から、就業・生活支援センターに登録しています。実習等の支援にも同行して頂き、作業や生活状況等を情報共有している為、就職後もスムーズに支援を引き継げていると感じています。またセンターが開催する講座にも積極的に参加しています。
- ・勉強会開催により当社職員の能力向上に役立っている。面談の同席にてアドバイスを受けることができる。
- ・支援力向上のための研修会には何度か参加させていただいており、演習なども交え、分かりやすい講義内容で現場での実践に役立っています。
- ・一般就労を希望する利用者が、ステップアップ講座を受講し、実習を通じて啓発的体験をしたことで、自己理解が深まったこと。
- ・本人に合った研修を受けさせてあげたいと思っているなか、個別に研修を開催してくれた。今後もこのような形で研修をしていただけるとありがたい。

### 困難事例に対する個別支援

- 受けたことはないし、今後也不需要ない    2 件
- 受けたことはないが、今後は受けてみたい    12 件

- ・引きこもり、長期欠勤。
- 受けたことがあり、役立っている    5 件
- ・作業面のサポートだけではなく、就職後の体調面での支援（受診同行）や家族支援について、本人、家族、行政とも連絡を取りながら、支援をして頂いております。
- ・本人・家族の面談および、本人指導を適切に行って行くことが出来た。
- ・自閉傾向の強い方に対する支援について、演習を交えてレクチャーを受け、障害特性の理解の上で勉強になっていました。
- ・勤務開始後半年経った頃、企業側からの本人（精神障害者）への打診で、勤務時間を 6

時間から 8 時間に変更（勤務開始時刻も変更）することになり、支援対象者本人も了承していた。障害者就業・生活支援センターの担当者に変更前に、病院受診が必要だと判断し、受診同行した上で主治医に確認して下さった。結果的に、主治医よりまだ勤務時間を延ばすことは望ましくないとの見解があり、変更は見送ることとなった。

### 地域の就労支援機関との連携

○ 未回答 2 件

○ 取り組んでいないようだが、今後は期待している 5 件

- ・スムーズに就職できる利用者もあれば、出来ない利用者もいるので関係機関と連携を取っていききたい。

○ 取り組んでいて、役に立っている 12 件

- ・就業・生活支援センター、公共職業安定所、行政、学校、就労支援サービス事業所等が定期的に会議を開催し、制度や支援内容に関する意見交換や研修会等を行っています。
- ・八戸市障がい福祉課・社会福祉協議会にて障がい者支援ネットワークを定期に開催され、セミナー研修会及び支援事例発表など学習できる。
- ・事業所だけでは把握できていない利用者の情報やご家族の情報など、連携して情報交換することで、把握できた情報をもとに現場で対応することが出来ています。
- ・定期的なネットワーク会議の開催により、ハローワークや地域の関係機関の情報を収集する機会があり、とても役立っています。
- ・今後受けてみたいサポートとして、離職した利用者が次の行き先が決まるまでの間など、就労を伴わない場合の生活支援。就労が伴わなくても、見届けサポートのような支援が受けられたら良いと思う。

### 上記以外で、障害者の就業に伴う生活面の支援力を向上させるために行なっている取組、今後期待する取組

- ・就業・生活支援センターを利用している方が、センター職員と一緒に取り組んでいる金銭管理についての講習会があり、当事業所の利用者と一緒に講習会に参加しています。計算の仕方等、その方に合わせた独自の方法を採用しており、参考になりました。
- ・ナカボツセンターの役割は今後重要、障がい者を受け入れる企業に取り安心感がある。何かしら不具合があった時に相談できる窓口としての役割と、障がい特性に応じた対応が可能となることで受け入れ企業の担当者の支援も向上する。地域の重要な拠点として、各種事業所との連携の中心的役割を期待します。セミナー・イベント・スポーツ大会など地域各組織と連携し、協調協力を互いに出し合い総合的障がい者支援を行うことで就労機会を増やす活動と障がい者への社会的理解を向上する活動を期待します。
- ・事業所のスタッフとナカボツセンターのスタッフ、サポートしてきた利用者達で集まって情報共有、相談会のような機会があれば面白いのではないかと思います。

- ・サポートの内容を聞いた後に、検討していきたい。

## 自由記述

- ・当事業所から就職した利用者の大半が就業・生活支援センターの支援を受けています。利用中から登録や実習時の支援、ステップアップ講座の参加等、常に連携を取っており、スムーズに移行支援事業所から就業・生活支援センターへ支援の移行が来ています。
- ・障がい者雇用を進める上で重要なことは、雇用する事業者側の心理的要因が大きい。障がい者に向き合う担当者が不安や不便さを感じたり、職業指導の方法に悩むケースが多い。この溝を埋める役割としてナカポツセンターの存在は大きいと思います。それには企業側へビジネスメリットを伝え、生産性向上の教育・職業能力訓練も含め対応することも必要と考えます。福祉の目と経済の目の両目の視点で障がい者支援の方法を考案する。労働安全衛生も含め各種専門家の指導を仰ぐなど、障がい者の能力向上と受け入れ企業側の対応の両面で支援できるような仕組み作りが必要だと思います。結果として賃金の向上と仕事へのモチベーションアップを期待します。
- ・弊所は定着支援を無期限で行なっておりますが、勤務年数が長くなればなる程、企業の環境変化が多くなり離職に繋がっていると思われます。定着支援サービス後のサポート体制が確立できれば、より長期的に勤務継続につながるのではないのでしょうか。
- ・一度就労してからは事業所と利用者との距離が離れてしまうケースも多いと思いますが、障害者就業・生活支援センターをはじめとした関係機関と連携して、その後のサポートしていく事はやりがいのある事だとも感じています。関係機関と連絡を取り合い、すぐに助け合える関係であることを大切にしていればと思います。
- ・A型を利用している方が求人の応募をした際、「支援機関の同席も可能」と求人票で明記されている場合の同席の有無について迷いました。理由としては、本人が同席の必要性を感じていないこと、また、支援員が面接や説明会の際に同席をすることで、応募先（企業側）によっては、自立していないという印象を与えるのではないかと感じてしまっているからです。また、A型事業所の利用者の一般就労が決まった際、いつまで支援を行えばいいのか迷います。企業・職場では、A型事業所にどのくらいの期間の支援を期待しているのか知りたいです。
- ・半年以上、定着できるかが心配(8時間労働への適応が困難な状況)。本人から就労状況を聞き取りしている

## 障害者就業・生活支援センターCSA（埼玉県）

配布 48 事業所    回答 16 事業所    回答率 33.3%

うち過去 3 年間に企業への一般就労の実績がある 9 事業所からの回答の内容

### 個別の支援に対する専門的な見地からの助言や、それを通じた支援の質の向上にかかる 援助

- 受けたことはないが、今後は受けてみたい    4 件
- ・優良企業の紹介・見学・実習などのサポートを受けたい。
- 受けたことがあるが、役に立っていない    1 件
- 受けたことがあり、役立っている    4 件
- ・企業への同行をしていただいたことがある。ジョブコーチ支援につなげていただいた。
- ・自事業所で企画した勉強会への講師派遣、実習先や雇用先企業との連携などでいつもお世話になっています。
- ・地域資源に関しての情報提供や定着支援後のフォローを見据えた企業・本人との面接への同行を依頼。特に、地域資源の情報提供に関しては、具体的な施設の情報も交えながら説明いただくことが出来、利用者にとっても有意義だった。
- ・つながりのなかった企業へのつなぎをしていただき、心強く感じた。

### 困難事例に対する個別支援

- 受けたことはないが、今後は受けてみたい    7 件
- ・緘黙傾向のある方への定着支援方法。
- ・企業とのマッチングに積極的に関わってもらい、サポートして欲しい。
- ・定着支援サービス利用後も継続したフォローが必要なケースの支援。
- 受けたことがあり、役立っている    2 件
- ・アセスメント室を活用し、その後の個別支援の一助となった。

### 地域の就労支援機関との連携

- 取り組んでいないようだが、今後は期待している    1 件
- 取り組んでいるようだが、役に立っていない    1 件
- 取り組んでいて、役に立っている    7 件
- ・情報交換会などで、就労先の情報をいただいています。その就職先に一緒に見学、実習で同行しているため、ありがたく感じている。
- ・情報交換会は毎年参加しています。交流会の企画もあるので楽しみです。
- ・就労機関同士の定期的な交わりで得た情報などが事業所を運営する上でとても役に立っている。

- ・近隣の就労移行支援事業所等との意見交換会で情報共有を図ることが出来、有意義な時間だった。
- ・圏域の事業所との情報共有の機会に参加できている。

#### 上記以外で、障害者の就業に伴う生活面の支援力を向上させるために行なっている取組、今後期待する取組

- ・事業所での作業現場に出張してのアセスメントの指導をお受けできればありがたいです。
- ・メンタルや健康・体力を向上させる目的のプログラムの援助を受けてみたい。
- ・就労支援センターと障害者就業・生活支援センターの大まかな役割分担などを案内してもらえそうな冊子等があると、利用を検討したい方へ提示しやすくなるように感じる。
- ・まだ応募を考えるのは難しい段階の利用者が体験として企業実習できるのがありがたいです。

#### 自由記述

- ・会社での困りごとはないが生活面で課題が多い利用者のサポートが難しい。
- ・就労移行に通所していたときより気軽に面談などが出来なくなるため、自分で解決、または会社に担当者に相談すること、支援員に相談することをうまく分けられる人がいる一方で、就職して自立=なんでも自分で対処しなきゃと思ってしまい誰にも相談しない方もいるため限られた面談の機会に見抜くことも難しいため、どうすればご家族とうまく連携出来るか知りたい。
- ・①就労支援センターへの「登録の際の受け入れの基準」がセンターにより異なると感じている。今後の連携のために、基準・目安等があればご教示していただきたい。
- ・②定着支援が終了後に就労支援センターへ引き継ぐ際の、適切なバトンタッチの時期・方法が（①と同様にセンターにより異なる）その他ご教示いただきたい。
- ・定着支援事業利用中は、就労支援センター・ナカボツは直接支援ができないと聞いており、定着支援終了後に急に支援者が交代することになってしまう。定着支援事業利用中も役割分担しつつ柔軟に関係者が関わっていけるとありがたいです。

## 障害者就業・生活支援センター香取就業センター（千葉県）

配布 11 事業所 回答 7 事業所 回答率 63.6%

うち過去 3 年間に企業への一般就労の実績がある 2 事業所からの回答の内容

### 個別の支援に対する専門的な見地からの助言や、それを通じた支援の質の向上にかかる 援助

- 受けたことはないが、今後は受けてみたい 1 件
- 受けたことがあり、役立っている 1 件
- ・ 今日まで 7 人が就職してきたが全て就業センターさんの全面的なサポートがあり、就職・定着へと繋がっている。企業とのやり取りも事細かくしてくれているので、事業所としても対応・対策しやすい。今後は利用者の中で就職を希望されている方への支援や見通しを共有していきたい。ナカボツセンターと連携して、A 型の利用者から一般就労へステップアップされた方が 3 名みえる。内、1 年以上定着している方は 1 名です。

### 困難事例に対する個別支援

- 受けたことはないが、今後は受けてみたい 1 件
- 受けたことがあり、役立っている 1 件

### 地域の就労支援機関との連携

- 取り組んでいて、役に立っている 2 件

### 上記以外で、障害者の就業に伴う生活面の支援力を向上させるために行なっている取組、 今後期待する取組

- ・ 回答なし

### 自由記述

- ・ 心理的サポートが最も重要だと感じていますが、どのようにサポート体制を整えフォローしていけば良いかご教授下さい。

## 障害者就業・生活支援センターピア宮敷（千葉県）

配布 6 事業所    回答 8 事業所    回答率 133.3%（重複回答の事業所あり）

うち過去 3 年間に企業への一般就労の実績がある 6 事業所からの回答の内容

### 個別の支援に対する専門的な見地からの助言や、それを通じた支援の質の向上にかかる 援助

- 受けたことはないが、今後は受けてみたい    2 件
- 受けたことがあり、役立っている    4 件
- ・現在もしてもらっているが、障害者を受け入れてくれる企業との勉強会などの企業側の意見や気づきなどを直接きいてみたい。
- ・就職希望があるご利用者に対し、当事業所と本人だけで見学や実習の手配ができない場合などサポートしていただけた。

### 困難事例に対する個別支援

- 受けたことはないが、今後は受けてみたい    3 件
- 受けたことがあり、役立っている    3 件
- ・当事業所単体で支援が満足にできないと判断したご利用者のサポートをしていた。

### 地域の就労支援機関との連携

- 取り組んでいて、役に立っている    6 件
- ・困難事例の集団検討会はとても助かっている。
- ・事例検討会など。
- ・連携を作られていると感じている。支援機関側の取り組みが滞っている様と感じている。
- ・事例検討会での意見や考え方が参考になりました。

### 上記以外で、障害者の就業に伴う生活面の支援力を向上させるために行なっている取組、 今後期待する取組

- ・ 1. 勤労意欲が乏しい人へ、意欲を持たせる支援。 2. 障害をオープンにしながら、ごく短い時間でも配慮を得て働ける場所の開拓。 3. 基本的なビジネスマナーの体験の場。例えば電話対応や接客方法、職場の雰囲気を感じられるなど。
- ・満足している。今後も継続していただけることを期待している。

### 自由記述

- ・就労の安定はありながら、自分からは相談や助けを求められない人への手厚い支援をお

願います。

- ・一般就労した利用者に半年に 1 回位母親と一緒に卒業した施設に来てもらい、近況等の話を聞く。遠方であれば、施設から利用者と母親に向けた近況の施設・指導員あるいは理事長のメッセージを送る。(1 人じゃないよ、いつも気にかけているよ等) (今就職した知的利用者の方と定期的に行っている。8 年が過ぎました。) 企業によっては、施設の関係者が同うと好意的ではない感じがする。(企業側では担当あるいはその上司が会社のキメに沿って管理・カバーさせてもらっている、という雰囲気がある。)

## 障害者就業・生活支援センターぼらんち（静岡県）

配布 79 事業所    回答 15 事業所    回答率 19.0%

うち過去 3 年間に企業への一般就労の実績がある 10 事業所からの回答の内容

### 個別の支援に対する専門的な見地からの助言や、それを通じた支援の質の向上にかかる 援助

- 受けたことはないが、今後は受けてみたい    4 件
- ・企業との連携等、専門的な見地からの助言を受けてみたい。
- 受けたことがあるが、役に立っていない    1 件
- ・就業のためには直接役立つようなことは今のところないが、圏域を盛り上げようという意欲は伝わってくるし、頑張ろうという気になってくる。
- 受けたことがあり、役立っている    5 件
- ・支援力向上のための勉強会。
- ・就職情報の提供・・・求人票からではわからない具体的な仕事内容の説明を受けられたことで、より具体的な就職先の検討ができた。今後も情報提供を得ていきたい。

### 困難事例に対する個別支援

- 受けたことはないし、今後也不需要ない    1 件
- 受けたことはないが、今後は受けてみたい    6 件
- ・困難な事例について協働で支援できることを今回のアンケートで知ったので、事例があれば受けてみたい。
- ・ナカボツセンターを利用したことがないです。
- 受けたことがあり、役立っている    3 件
- ・支援対象者について企業就労の視点から客観的なアセスメントを得られたことで、訓練内容に反映させることが出来た。

### 地域の就労支援機関との連携

- 未回答    1 件
- 取り組んでいないようだが、今後は期待している    1 件
- 取り組んでいて、役に立っている    8 件
- ・圏域の就労部会やオールスタッフミーティング等に参加した。今後も機会があれば参加したいと思っています。
- ・役に立っているまでの実感はないですが、必要性は感じています。

上記以外で、障害者の就業に伴う生活面の支援力を向上させるために行なっている取組、

### 今後期待する取組

- ・回答なし

### 自由記述

- ・今まで就職された方へのフォローは就 B のみで行っており、6 か月のフォロー期間が終わると委託相談につないでいます。精神障害がある方が多く、本人の気持ちに寄り添う支援が主なので、関係を築いてきた担当者が就労支援しています。実際には会社とのやりとりや仕事内容の調整などもあり、会社へ何度も足を運んでいるため負担感もあります。他機関と上手く分担・連携しながら本人を支えていけたらと思っています。

## 清流障害者就業・生活支援センターふなぶせ（岐阜県）

配布 147 事業所    回答 51 事業所    回答率 34.7%

うち過去3年間に企業への一般就労の実績がある25事業所からの回答の内容

### 個別の支援に対する専門的な見地からの助言や、それを通じた支援の質の向上にかかる 援助

- 受けたことはないし、今後也不需要い    2件
- 受けたことはないが、今後は受けてみたい    7件
- 受けたことがあり、役立っている    16件
- ・ナカポツセンターと連携して、A型の利用者から一般就労へステップアップされた方が3名みえる。内、1年以上定着している方は1名です。
- ・ハローワーク同行・面接同行や事業所に来訪し本人の状況を把握してくださる職員さんがいてくれること。
- ・精神障害の方への関わり方、ご本人だけでなく、企業側に立っての支援の方法など、考える事が多かったです。長く働き続けていく中でどうしても不穏になりやすく、出勤できるかどうかや、作業に響いてしまわれる方について学んでいました。
- ・担当者による。
- ・企業マッチングを是非お願いします。

### 困難事例に対する個別支援

- 受けたことはないし、今後也不需要い    1件
- 受けたことはないが、今後は受けてみたい    11件
- ・苦情解決研修。
- 受けたことはあるが、役に立っていない    4件
- 受けたことがあり、役立っている    9件
- ・就職後に自宅で怪我をして入院することになった方への企業側と本人へのやりとりをサポートいただき、退職することなく安心して休養と就労を続けることができている。
- ・現在、通院や服薬等に問題を抱えている訓練生があり、担当者が見直している最中、妄想によるものか自宅から支離滅裂な電話が入るようになったうえ、訓練に来られていません。主治医とのやりとりをさせてくれず1年経過しましたが、そうした服薬の調整、違和感、どの様に解決していけばよいか。医療機関との連携についてもう一步入り込んだ支援の方法を学びたいし、サポートをお願いしたいと感じました。

### 地域の就労支援機関との連携

- 取り組んでいないようだが、今後は期待している    8件

- ・企業側はどんなことを求めているのかを知っていききたい。事務にしてもどんなスキルを求めているのか。その企業の業務内容というものをもう少し開示して欲しい。
  - 取り組んでいるようだが、役に立っていない 6件
  - 取り組んでいて、役に立っている 11件
- ・岐阜市が実施するダイバーシティ就労推進地域プラットフォーム会議に参加することで地域の就労支援機関と情報交換することができた。

**上記以外で、障害者の就業に伴う生活面の支援力を向上させるために行なっている取組、今後期待する取組**

- ・医療機関との連携 服薬の調整等自分たちの専門分野でない事への疑問、違和感、等のご相談への持っていく方。
- ・障害者採用に積極的な企業や検討中の企業へ、A型・B型事業所へ仕事を依頼してみ、仕事ができる（慣れた）利用者を自社社員として採用を検討する機会などの制度や取り組みをされると企業と対象者、就労支援事業所にとって大変良い効果が出るのではと思います。
- ・担当者によって、支援方法や考え方に違いがありすぎる。

**自由記述**

- ・回答なし

## 北播磨障害者就業・生活支援センター（兵庫県）

配布 59 事業所      回答 19 事業所      回答率 32.2%

うち過去 3 年間に企業への一般就労の実績がある 10 事業所からの回答の内容

### 個別の支援に対する専門的な見地からの助言や、それを通じた支援の質の向上にかかる 援助

- 未回答 1 件
- 受けたことはないが、今後は受けてみたい 3 件
- 受けたことがあり、役立っている 6 件

- ・就労までのステップを考える研修。改めて自分の障害や特性を知ることができ、就労に向けたサポートが充実している。新型コロナの影響で開催が難しくなっているが、このような就労に向けたサポートは今後も受けてみたい。
- ・企業への同行の際に、支援者としての立ち位置など学ことができる。企業実習など、一緒に支援してもらえると関係を築く際にスムーズに行うことができる。信頼度が増す。
- ・職業マッチング、実習先のあっせん。
- ・支援期間外になってしまった利用者に関して引継ぎを行った。定着支援以外でも、就労支援に関することなら相談できる点は心強い。
- ・支援対象者との面談や研修会は役に立っている。支援者の相談など。

### 困難事例に対する個別支援

- 未回答 2 件
- 受けたことはないが、今後は受けてみたい 4 件
- 受けたことがあり、役立っている 4 件

- ・定着支援の期間ではあったが、企業や本人に対しての支援をサポートして頂いた。
- ・就労後、無断欠勤をした利用者に関して、母親に伝えるタイミング・伝え方などのアドバイスをもらって助かった。
- ・初めて対応するのが就労後だった際に特性や接し方など情報をもらえたので、とても助かった。

### 地域の就労支援機関との連携

- 未回答 1 件
- 取り組んでいないようだし、今後も期待しない 1 件
- 取り組んでいないようだが、今後は期待している 1 件
- 取り組んでいて、役に立っている 7 件

- ・他事業所の取り組みや考えが聞けてとても参考になる。よく、18 歳までのかわりが

大事であることが課題として取り上げられるが、私たちのような、かかわりが必ず 18 歳以降になってしまう事業所の支援の在り方なども話し合えたら嬉しい。

- ・ 自立支援協議会しごと部会への参加。
- ・ 定着支援以外でも、制度や作業や工賃など、就労支援に関することならなんでも相談できている。

上記以外で、障害者の就業に伴う生活面の支援力を向上させるために行なっている取組、  
今後期待する取組

- ・ 幅広い就労先の斡旋を期待している。就労後 6 か月を特に手厚く支援できることを期待している。

自由記述

- ・ 回答なし

## 障害者就業・生活支援センターわーくわく（徳島県）

配布 107 事業所      回答 33 事業所      回答率 30.8%

うち過去 3 年間に企業への一般就労の実績がある 18 事業所からの回答の内容

### 個別の支援に対する専門的な見地からの助言や、それを通じた支援の質の向上にかかる 援助

- 受けたことはないが、今後は受けてみたい    10 件
- 受けたことがあるが、役に立っていない    1 件
- 受けたことがあり、役立っている    7 件
- ・実習先の開拓支援、定着支援での就労先訪問同行。
- ・利用者に合いそうな企業から求人があった時に、情報を教えてもらえる。実習・体験の設定をしてもらえる。また、実習・体験をサポートしてもらえる。就労定着支援の期間が終了した際に引き継いでもらえる。
- ・支援者として従事して間もない頃、支援の仕方を教えていただき、現在も役に立っている。

### 困難事例に対する個別支援

- 受けたことはないし、今後也不需要ない    1 件
- 受けたことはないが、今後は受けてみたい    12 件
- ・まだ協働関係を築けていないので、そこからしたい。
- ・サポートではないが、困難事例について相談や同じような事例が無かったか等を相談したことはある。
- 受けたことがあるが、役に立っていない    1 件
- 受けたことがあり、役立っている    4 件
- ・職場の障がい理解に対するセミナー等。
- ・今後、困難事例が出てきた場合に相談にのってもらったり、協働で支援してもらいたい。

### 地域の就労支援機関との連携

- 未回答    2 件
- ・ネットワーク会議（自立支援協議会）が始まったばかりなので今後に期待したい。
- 取り組んでいないようだし、今後も期待しない    2 件
- 取り組んでいないようだが、今後は期待している    4 件
- 取り組んでいるようだが、役に立っていない    2 件
- ・役に立っていないが一番近いが語弊があり、当事業所が役に立てられていないだけであり、他の事業所の取り組みなどから学びたい。

○ 取り組んでいて、役に立っている 8件

- ・一般就労の企業と障害者のマッチングイベント。
- ・鳴門市就労支援部会において、利用者向け、支援者向けの取り組みをしてくれ、利用者についても居住地を問わず、参加させてくれているのでありがたい。

**上記以外で、障害者の就業に伴う生活面の支援力を向上させるために行なっている取組、  
今後期待する取組**

- ・施設に毎日通所できるように、生活面でのアドバイスなどお願いします。
- ・定期的に利用者の様子を見に来ていただけるので、職員とは違う目線で見てくださいるのでとても助かっている。また、合いそうな企業を紹介いただいたこともある。定期的に利用者の様子を見に来ていただけるので、利用者も安心している。当施設の事をよく理解しており、施設に合った情報やアドバイスをいただける。
- ・生活面にはなかなか立ち入れていないため、学びたいと思っている。

**自由記述**

- ・現状できていないが、今後は事業所側から就労先へ定期訪問などできたらと考えている。
- ・定着困難者の支援のための連携をお願いします。
- ・うまくいった事例を個々の福祉事業所にフィードバックしたい。
- ・(就労定着支援について) 今後、支援の方法や内容は変わっていくようではあるが、一般就労の前後が一番対応に時間や労力が必要であるが、そこにサービス費が発生せず、落ち着いた半年後から『就労定着支援』のサービスが発生するのは疑問に思いながら支援をしている。
- ・いつも、サポートやアドバイスいただき大変心強く頼りになっております。今後ともよろしく願いいたします。
- ・利用者や保護者との関係性により、ナカポツセンターへの登録、更にはある時期以降のフォローアップの依頼に躊躇してしまい、当事業所で定着支援をしている感じである。就職する人はそれほど多くないものの、ケース数は増えていくのでマンパワーが厳しい。マンパワーだけでなく、職員のスキルの的にも難しいを思っている。また、定着支援も細々と就職者を出している事業所的にはハードルの割にメリットが少ない感じがして、定着支援の申請を行っていないのが現状である。
- ・障害福祉サービスには期限がある。しかし、当事者にとっては従事する以上支援が必要な方も多い。とくに、精神障害の方にとっては、支援者が次々と変わる状況は、厳しいものがあると感じている。

## あいらいさ障害者就業・生活支援センター（鹿児島県）

配布 66 事業所 回答 17 事業所 回答率 25.8%

うち過去 3 年間に企業への一般就労の実績がある 9 事業所からの回答の内容

### 個別の支援に対する専門的な見地からの助言や、それを通じた支援の質の向上にかかる 援助

- 受けたことはないが、今後は受けてみたい 5 件
- ・ 支援力アップや一般企業が求める人材の勉強会。
- 受けたことがあり、役立っている 4 件
- ・ 一般就労でもナカポツさんを挟むことで、就労継続率が高い。

### 困難事例に対する個別支援

- 受けたことはないが、今後は受けてみたい 7 件
- 受けたことがあり、役立っている 2 件

### 地域の就労支援機関との連携

- 未回答 2 件
- ・ 就労だけの横のつながりだけでなく、縦のつながりも必要である。利用者のライフステージで切り分けられている。利用者にとっては 1 つの人生であるため、児童分野との交流でお互いが見えてくる事が多くあると思います。
- 取り組んでいないようだが、今後は期待している 1 件
- 取り組んでいるようだが、役に立っていない 1 件
- 取り組んでいて、役に立っている 5 件
- ・ 情報収集としては役に立っていると感じている。
- ・ リーダーが意欲的に活動を行ってしてくれるのでとても助かっている。

### 上記以外で、障害者の就業に伴う生活面の支援力を向上させるために行なっている取組、 今後期待する取組

- ・ 難しい部分ではあるが、企業側における人間関係及び上下関係等で悩む方が多い様にあります。会社全体が障害者を受入れる土壌が望まれる所です。
- ・ サポートを行う側の定期的な勉強会。

### 自由記述

- ・ 一般就労した利用者は元々、一般にいて発病した方がほとんどで、一般就労したらまた再発して入院や長期で休む事などを恐れて一般就労に対する恐怖心やトラウマが大き

く感じ取れます。6 か月程度の定期支援では概ね定着できますが「慣れ」が出て来てから、仕事や対人関係に関する不満が発生しやすくなっていると思います。本人からのヘルプサインはなかなかないのでこちらからの連絡で初めて知る事が出来て助言など行えている件が多く見られます。本人から相談を受けやすい体制が柔軟であれば良いかと感じている次第です。

- ・制度が色々変更になるのは大変良いのだが、情報をどこで手に入れたらよいかがあまりわからない。

## **7. 事業報告セミナー**

### **7.1 目的**

本調査事業の取組内容について広く周知、啓発するために、障害者就業・生活支援センターの職員、就労系障害福祉サービス事業所の職員その他就労支援機関の職員を対象とした事業報告セミナーを開催した。

### **7.2 開催方法と参加者**

#### **7.2.1 開催方法**

日時 令和年 2 月 24 日（金） 13：00～17：30

形式 オンライン（ウェビナー）

配信会場 新大阪丸ビル別館

#### **7.2.2 参加者**

申込 387 名（ナカポツの職員 212 名、その他 175 名）

参加 373 名（内訳の詳細は不明）

#### **7.2.3 プログラム**

セミナーのプログラムは以下の通り。

当日の映写・配布資料については、参考資料 9.5「事業報告セミナー映写・配布資料」を参照のこと。

## 定着支援地域連携モデルに係る調査事業 事業報告セミナー

**日 時** 2023年2月24日（金）13：00～17：30  
**形 式** 完全オンライン  
**配信会場** 新大阪丸ビル別館

### 進 行

12：30	受付開始	
13：00	開会挨拶	全国就業支援ネットワーク 藤尾代表理事
13：05	事業委託者挨拶	厚生労働省障害福祉課 日高課長補佐
13：10	事業概要説明	全国就業支援ネットワーク 酒井理事
13：25	基調対談	埼玉県立大学 朝日先生 * 沖縄大学 島村先生
14：25	事例報告1	青森県：障害者就業・生活支援センターみなと
14：40		埼玉県：障害者就業・生活支援センターCSA
14：55		鹿児島県：あいらいさ障害者就業・生活支援センター
15：10	休憩	
15：20	シンポジウム	千葉県：障害者就業・生活支援センター香取就業センター 岐阜県：清流障がい者就業・生活支援センターふなふせ 兵庫県：北播磨障害者就業・生活支援センター （司会）全国就業支援ネットワーク 藤尾代表理事
16：20	事例報告2	北海道：札幌障がい者就業・生活支援センターたすく
16：35		千葉県：障害者就業・生活支援センターピア宮敷
16：50	事例報告3	静岡県：障害者就業・生活支援センターばらんち
17：05		徳島県：障害者就業・生活支援センターわーくわく
17：20	まとめ・閉会挨拶	全国就業支援ネットワーク 酒井理事
17：30	終了	

### 7.3 参加者感想アンケート結果

セミナー参加者の感想アンケート結果は以下の通り。

## 事業報告セミナー 感想アンケートまとめ

申込 387 名（ナカポツ 212 名、その他 175 名）

参加 373 名（内訳の詳細は不明）

回答 235 名（ナカポツ 139 名、その他 96 名）

### ○ セミナー全体の満足度

#### 全参加者



#### ナカポツ



#### ナカポツ以外



## ナカボツセンターの参加者 とてもよかった 83 回答の自由記述

- ・他県センターの取り組みを知れる機会は少なく、どのセンターも地域資源や特性に合わせた取り組みをこつこつ試行錯誤し積み上げているんだという事を改めて感じ、今後の自センターにおける取組のなかで参考にさせていただきたい内容でした。
- ・今回のように事業報告を聴く機会がなかなかないので、紙面のみより、直接聴くことでより解りやすくよいです。
- ・基幹の役割、今後のナカボツの立ち位置、他センターの取り組みが理解出来た。
- ・各センターでの取り組みを伺い、とても参考になりました。当センターの地域にも取り入れていきたい事例も聞けて良い学びとなりました。ありがとうございました。
- ・令和5年度は、全県のなかぼつ連絡協議会で、「第113回労働政策審議会作成の地域連携ネットワークづくり」を目指すことにしており、全ての報告が大変参考になりました。
- ・他センターの事業内容を教えていただけてよかったです。地域に合わせてそれぞれの課題や事業を展開されていることや、自センターでできていない活動もあることに気付きました。
- ・普段はあまり聞くことのできない各地のナカボツの取り組みを聞くことができ、非常に参考になりました。
- ・全国の取組を知る事ができ、自圏域の状況に置き換えて考える良い機会になった。
- ・地域の実情が、本当にそれぞれということを実感しました。シンポジウムでも話題にして頂いていましたが、取り組みと人材育成にける時間と労力の生み出しについて、改めて考えたところです。
- ・各センターの取組について具体的に説明がありよくわかりました。
- ・各センターの取り組みで、自センターの取り組みとの比較をし、取り入れたい事例や、既取り組みで、共感できる事例もあった。
- ・業務にあたる中で不安に感じる事、悩む事がある中でどのように考えていけると良いか、またこれまでの検証と今後に向けての取組で大切にしていけると良いことは何か等を知ること・気付くことができた為。
- ・他センターが行なう地域連携に係る取り組みが把握でき、また、就労支援に関する考え方を整理する機会となりました。
- ・地域の実情に応じた取り組みが聞けて良かった。決まったフォームでの活動ではなく、地域に応じたそれぞれの活動があってよいのだということを知れた良い機会でした。
- ・様々なセンターの取り組みや情報、意見を聞くことが出来ました。
- ・基幹センターという名前で、どのように捉えるといいのかよくわからなかったもので、地域性を感じられたことや、ここは大切だという3つのことについて聴けたことはとても良かったです。
- ・基調対談、10センターの取り組みなど、大変参考になりました。
- ・色々な取り組みを聞くことができた。

・徳島の事業所（わーくわく）さん、静岡の事業所（ぼらんち）さんの取組みはとても共感を持てた。できることから始めてみたい、と思いました。

・全国のセンターの取組みをおうかがいし、改めて自分の働く地域における就労支援のあり方について考えるきっかけとなりました。ありがとうございました。

・各事業所での取組み事例の具体的な部分を伝えていただき、同時に情熱も感じる事ができたのでとても励みになります。ありがとうございました。

・社会資源の少ない小さなセンターから資源の多いセンターまで紹介されたのがよかった。特に小さな資源のないところの報告が素晴らしかった。忘れていたことを気づかせていただきました。

・障害者のために情熱を持って対応されているのが分かった。地域それぞれ、センターそれぞれの支援方法や取組みがあることを再認識できた。

・全国各地のナカポツセンターの取組みを知ることができてとても勉強になった。圏域によって資源も様々であり、センターの役割も変わって来るなど感じた。

・各センターの事例発表が参考になりました。それぞれ謙遜されていますが、実際に実行できる事と頭の中で考えているだけなのは、天と地ほどの差があります。実行できていなかった部分は参考にして、自分たちの地域の形に合わせてやっていこうと思います。

・色々な角度で、たくさんのアイデアや考え方を頂けました。

・基調対談から事例発表と内容の濃いセミナーで大変満足しております。

・他センターの様々な取組みを聞き、今後の活動に向けてヒントがもられた。

・各圏域での地域特性に合わせた支援を行っているセンターの話を聞け、自分たちのセンターが間違っていなかったことを再認識できた。

・自事業所の業務運営を考えるために必要だった

・明日のセンター運営にすぐ活かせる内容を沢山聞くことができました。本当にありがたいです。

・「基幹型」という役割をどのように担っていったらいいのか、全くイメージができていなかったが、モデルケースの取組みを聞いて、ハードルが下がりました。職員と共有したいと思います。

・全国のセンターの地域の状態に応じた取組みを知ることができて良かったです。

・基幹型としての役割は、すべてナカポツが抱え込む、という意味ではなく地域の資源と協力連携して、当事者だけではなく社会資源をアセスメントしつつ、資源とのマッチングを考えながら進めていく事だという事を改めて確認できました。

・ナカポツ業務のあるべき姿について常に模索している中、全国のセンターの取組や考え方などを知ることができて、今後の自拠点での取組みを考えるヒントをいただいたと思う。ナカポツはどうあるべきかよりも、自分たちが何に取り組めるのかの方が大事だと気づかせていただいた。視野を広げる良い会になったと思う。どこかのセンターが本当に情熱大陸に取り上げられて欲しいと思った。

- ・各センターが地域の実情に応じて、真剣に取り組んでいらっしゃる事がとてもよく伝わってきました。
- ・悩んでいたことと、ナカポツセンターのやるべきことがクリアになったと思います。ありがとうございます。
- ・具体的な事例がいくつも知ることができたため。
- ・多くのセンターの考え方が聞けたから。
- ・基幹型について、漠然としていたものに光が見えました。
- ・人口も資源も違うナカポツが、それぞれの特色を出しながら地域とつながっている事例を聞けた為。
- ・色々なセンターの取り組みを知ることができ、参考になった。
- ・中々交わることの少ない、他のセンターさんの話が聞けて大変参考になりました。ありがとうございます。
- ・地域ごとのセンターの課題や特徴がわかったため。
- ・ナカポツへ異動してきてまだ2年目なので、モデル的な取り組みを聞くことができて視野が広がった。
- ・様々なセンターの取り組みが聞けて、面白かった。
- ・各センターの取り組みなどを実際に聞くことで、刺激にもなりまた考えるきっかけになった。
- ・10か所のナカポツでの取り組みを聞くことができた為。
- ・多様な取り組みを知ることができた。特に、人口別や社会資源が多い・少ない別での講義が参考になった。
- ・基幹型のイメージがわいてきたので。
- ・それぞれの地域におけるナカポツの取組がお伺いすることが出来、大変勉強になりました。
- ・ほかのセンターの取り組みを知ることができて参考になった。
- ・多くのナカポツセンターの取り組みがうかがえ大変参考になった。
- ・様々な圏域の10センターという多くの事例を聞いたこと。
- ・自センターの取り組みについて、他センターと共通していることで方向性を再確認できた。
- ・いろいろななかぼつさんの活動内容が聞けてとても参考になりました。
- ・似たような不安や疑問について色々を知ることが出来た。また、就ポツの在り方として、様々な取り組みを知れたのも良かった。
- ・他のナカポツの取り組みを聞き、私たちのセンターでも取り入れたいと思う取り組みが多かった。

## ナカボツセンターの参加者 よかった 52 回答の自由記述

- ・基幹型の役割と何をすべきかのヒントをたくさんいただきました。
- ・業務の都合で途中退室しましたので、最後まで視聴できませんでした。
- ・それぞれのナカボツセンターの取り組みを細かく伺えたので良かったです。
- ・非常に聞きやすかったです
- ・各地域別の支援の取組内容が具体的に聞けて参考になりました。
- ・とてもよかった、ではなかった理由として、やや時間が・・・長かったです。
- ・いろいろなセンターの意見を聞けて、参考になったことが良かった点。自センターとしては、今のままでいいというわけではなく、また改善に向けて考えていく必要があると思いました。
- ・皆さんの悪戦苦闘しながらも、それでも熱心に取り組んでおられる話を伺い前向きな気持ちになりました。
- ・進行がとてもスムーズだった。他のセンターでの取り組みを知る良い機会となった。
- ・地域での様々な取り組みがあり、共通して理解しておく部分と地域の特色を活かして今の活動を行っていく部分とが理解できました。
- ・就業・生活支援センターの特色や地域での役割など、多様性を感じることができました。多くのセンターが日々の支援の積み重ねの中から方向性を見出していると感じましたが、就業・生活支援センターとして今後どのような役割を担っていくのか、不安を感じています。この部分の議論がもっとできればと思います。
- ・各地の特徴的な取り組みが知れた。
- ・地域差を知ることが出来た。取組事例が参考になった。来年度の部会で検討してみたいと思った。
- ・支援があり始めから拝聴できなかったのですが、各々で取り組みや調査されていることに頭が下がります。圏域人口が同じセンターさんと、意見交換ができると有難いと思いました。
- ・他府県のなかぼつセンターの様々な実践内容を聞くことができ、大変参考になりました。
- ・オンラインで視聴しましたので、非常に時間が長く疲れました。
- ・今後のナカボツの役割について整理が出来た。
- ・同じ「障害者就業・生活支援センター」でありながら、その地域でどんな役割を担うべきか探り、実践している多様な事例を見ることができ、有意義でした。
- ・他の事業所の取り組みを拝見させていただき、来年度に向けて当事業所でも前向きに取り組んでいかなければいけないと思いました。ありがとうございました。
- ・今後使える取り組みも散見されたため。
- ・様々な圏域でのモデル事業の取組を聞きまだまだ自分らのセンターでも色々できると思った。
- ・障害者就業・生活支援センターに基幹型の役割が求められているとのことだったが、それぞれの地域に応じた形を考えるきっかけとなったため。

・事例報告では、各事業所が「なかぽつ」として取り組まれている内容であったため、今後の活動に取り入れることが可能なものも多かった。なるほど〜と思うものが数多くあった。地域格差がありながらも、その地域に応じたセンターの取り組みをされていることについて勉強になりました。

・様々なセンターの取り組みについてのお話を聞けたため。

・今後のナカポツセンターに求められる役割について、全てとは言えないが、少し理解することができた。

・他センターの取り組みが知れた、地域によって工夫した支援をしていたことが分かったから、定着支援に共通する課題が見えた。

・普段ほとんど交流ができないセンターの取り組みを知れる事は大変勉強になる。

・他のセンターの取り組みを知れてよかったです。

・地域差のあるのは当然だと思っていましたが、皆さんの話しが我が事の様に感じました。今後の基幹型に対する不安も皆さんが持っておられますが、自分たちのやってきた事を信じ活動すればいいんだと感じる事が出来ました。

・自分たちの支援と比較しながら聞けたので良かった。人口規模など違いはあるが、参考になった。

・具体的な事例を多数お聞きすることができた。

・センターの取り組みは参考になります。

・全国のナカポツセンターの取り組みを知ることができ勉強になりました。

・ハブ機能の展開と、今後の・センターに求められるところが予想することができた。

・今後、基幹的な役割を担っていくということを言われていた部分が気になっていたので、今回の研修を受け、イメージができた。今後のセンターの在り方について当事業所でも話し合いをしていきたい。

#### **ナカポツセンターの参加者 ふつう 4回答の自由記述**

・一般的な通常業務を再確認する内容と感じた。

・他のセミナーでお聞きした内容が多かった。

・丁寧な説明でした

#### **ナカポツ以外の参加者 とてもよかった 35回答の自由記述**

・事例の紹介があり参考になる内容が多くあったため。

・障害者就業・生活支援センターのこれまでの役割や今後の在り方について多くのことを知る機会になった。また、就労以前に生活場面の構築化を図る必要性も感じられた。

・同じなかぽつと呼ばれる事業所で、同じ就労支援をしているとはいえ、ここまで差があるのか！？と驚きました。

- ・セミナーの概要からの基調講演があり、各ナカボツの取り組みの中から定着支援の現状が見え、当B型事業所の今後の連携の参考になりました。
- ・①島村×朝日のスペシャル対談が非常にわかりやすかった②地域資源の多いセンター×少ないセンターとか、新規センター×古参センターなどステージの設定が上手であった。
- ・なかぼつセンターに求められる「基幹型」の機能について、一体何をすればいいのか、というご意見は複数のなかぼつセンターから寄せられており、その疑問を解決するための貴重な機会となったように感じたため。
- ・各地域、各現場での実践を直接知ることができたから。
- ・定着支援の在り方を詳しく視聴できたこと、地域ネットワークを強化し、引き続き、連携を図ってまいりたいです。
- ・就労移行の立場でナカボツセンターの取組み、事例を知ることができた。地域のナカボツと連携する参考にしたい。
- ・改めてセンターの設置の位置づけ、広い業務内容の中の定着支援の事例をお聴きできたことが良かったと思いました。当事業所のエリアのセンターとの関りについても、柔軟に連携して活動したいと考えます。
- ・お互いを思いやる発表で気持ちよく聞けた。人を支える仕事に熱い気持ちを注いでいることが伝わってきて、就労支援に初めて関わった時のことを思い出し、やる気が再燃してきた。就労定着という言葉の定義を改めて洗い直すことができました。
- ・障害者就業・生活支援センターの役割を再認識することが出来た。また、就労支援における定着支援について今一度考えるきっかけが出来た。
- ・なかぼつセンターのさまざまなリアルに触れさせていただける情報満載でした。基調対談はまさになかぼつ対談で、事業の建付けから本報告会までを企画された全国就業支援ネットワークの皆様に敬意を表します。
- ・テーマを決めて発表されていたので、対比することができて興味深かった。
- ・ナカボツさんの役割が理解できていなかった部分があり、よく理解できました。そして地域資源が薄い中で様々な活動をされている報告を聴かせてもらって「ないから無理」とならない姿勢を学ばせていただきました。ついつい困難事例にぶつかると頭を抱えてしまいましたが、そのような方こそが必要とされている人なのだと再認識できました。
- ・様々な努力をしているナカボツセンターにスポットが当たり、その努力を多くの支援者が知り学ぶことができた。
- ・難しかったです、とても参考になりました。
- ・様々な取り組みを知ることができた。
- ・中ぼつを含めさまざまな機関が、障害のある方と企業のために尽力していることを改めて感じ、心強く感じました。
- ・他の事業所の事例を知るよい機会となった。
- ・各地域の取り組みについて詳細に知ることができたから。地域資源の少ない多い、歴史の

長さ等で比較があったのも分かりやすかったです。

- ・各ナカボツの役割や課題について学ぶことができました。
- ・各事業所の実践報告を受け、今後の就労支援に役立つ内容だったため。
- ・就労継続支援事業所を運営していくうえでいろいろ参考になったから。
- ・他地域の中ぽつセンターの取り組みを知る機会がなかなかないため、色々なセンターの取り組みから気づきを得ることが出来た。
- ・B型事業所から就労に出すこと、その後の定着支援までつなげていくことを事業所の主軸として活動しています。支援の在り方の勉強になりましたし、事例はぜひとも参考にさせていただきたいものばかりでした。職務の関係上途中までの参加しかできませんでしたが、資料を見ながら勉強させていただきます。

### ナカボツ以外の参加者 よかった 51 回答の自由記述

- ・全国各地の中ボツの動きがよくわかった。
- ・当事業所でも、中ボツ様の協力を得て活動させていただき感謝しています。いろいろな条件ケースがあり、それぞれご苦労されている様子がよくわかりました。
- ・ナカボツセンターがどのような支援をされているかが具体的な事例報告によりよくわかりました。
- ・基幹障害者就業・生活支援センターについて、今後の役割や業務負担の増加を懸念していたが、事例紹介を通じて在り方を知ることができた。
- ・時間の都合で途中からの参加となりましたが、大変興味深く、最初から参加出来なかった事を残念に思っています。沢山の事例が聴講出来た事、伴う資料が事前に配布されていた為理解しやすかった事、がとても良いと思った反面、沢山の事例を聞いた事により、一つ一つの事例について深く理解する事がしにくかった事、其々の発表時間に制限があり駆け足気味になってしまっていた事、が少し残念に思いました。基調対談時の資料も手元にあると有難いとも感じました。しかし全体的にとっても意義のあるセミナーを視聴させて頂く機会を得られた事に感謝しています。
- ・現在の状況がよくわかりました。
- ・恥ずかしながらナカボツ自体をよく知らなかった。今回の事で多少理解が深まった。
- ・様々なセンターでの事例やその取り組みについて学ぶ事ができて良かったと思います。
- ・A型事業所として、今後の利用者様との関わり方・支援の仕方の新しい取り組みが出来そうだと思いました。
- ・自エリア以外のなかぽつさんの活動や状況について知る事が出来た
- ・全国のなかぽつの活動内容を知ることができた。
- ・バランスが取れていたと思います。
- ・中ボツの取組みを利かせて頂き、今後どのように連携を取ればよいかの参考になった。
- ・事例が盛りだくさんで長時間聴講するのに工夫が必要でした。

- ・各地の状況を聞くことができて参考となった。同じセンターはなく、全てそれぞれの様々な業務を行っていることがわかった。
- ・なかぼつそれぞれの事業所の違いが分かりやすくいろいろな活動が見られてよかった。
- ・就労定着支援を担当していますが、なかぼつの活動がいろいろわかりよかったです。連携の大切さを感じました。
- ・就業・生活支援センターの事業制度自体をよく理解していなかったのが、全国的にナカボツがどのようなになっているのかを知る機会になった。
- ・いろんな地域の活動があり参考になりました。
- ・地元になカボツが存在していない為、全容であったり、どこまでの相談が出来るか連携が出来るかなど、分からない部分もあったため良く知れることが出来た。
- ・様々な取り組みを知ることができたため。
- ・いろいろと知らない事があり有益であった為
- ・全国のセンターの取り組みを知ることが出来てよかったです。
- ・ナカボツの具体的な業務や今後のかかわり方について参考になりました。
- ・一つだけの話ではなく、色々な事業所の事例が聞けて良かったです。
- ・モデル事業に関する詳細や就業・生活支援センターの課題等が確認できた。(業務都合で15時に退席した時点での感想となりますがご了承ください)

#### ナカボツ以外の参加者 ふつう 9回答の自由記述

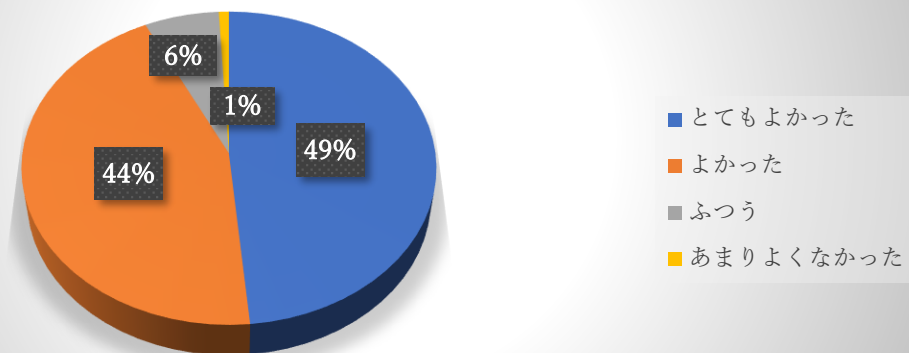
- ・人口や資源量、地域性等、各地域のナカボツの取り組み、実施している業務内容の違いを改めて聞く機会となったと思います。自法人でも就労定着支援後、継続支援の必要なケースはナカボツに支援の継続依頼をしています、つなぎ方の課題も感じています。今後、ナカボツが「基幹型」として、これまでの役割とどのように違ってくるのか、見えにくかったです。地域によっての違いが出てくるのか、自分の地域の方向性を知っていきたいと思います。
- ・各地域での取り組みを知ることができた
- ・まだこの仕事を始めて10カ月程しかたっておらず、内容が難しすぎました。
- ・A型事業所との関わり方とか事例をもっと知りたかったです。

#### ナカボツ以外の参加者 あまりよくなかった 1回答の自由記述

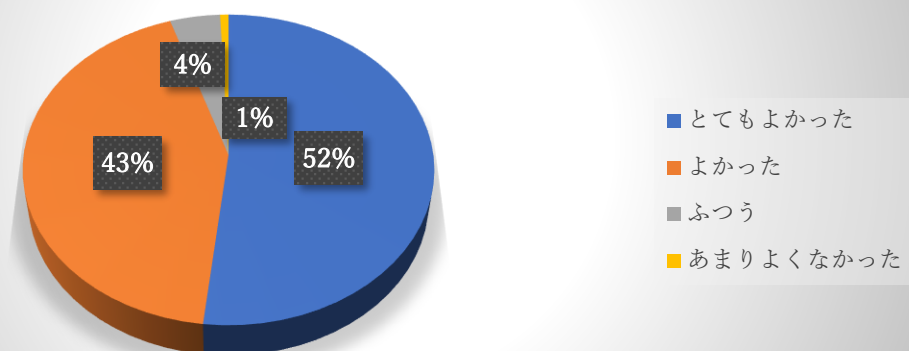
なし

○ 基調対談の満足度

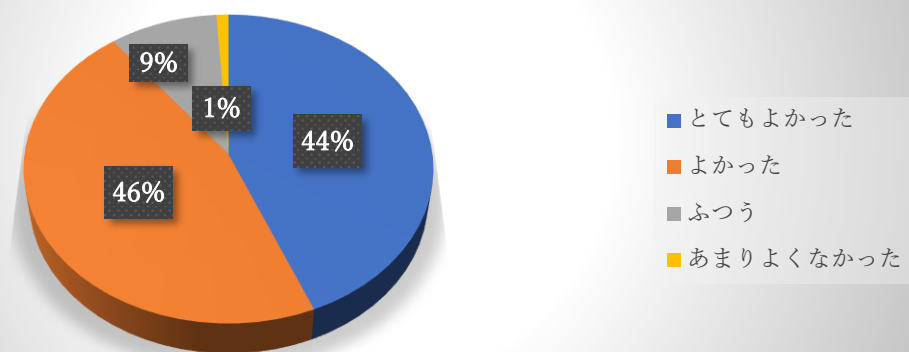
### 全参加者



### ナカポツ



### ナカポツ以外



## ナカボツセンターの参加者 とてもよかった 72 回答の自由記述

- ・朝日先生からの本人と家族環境、企業バランスよく支援すること、ネットワークづくりの3つの重要な視点について改めて理解しました。また、島村先生からの個別支援課題を地域で見立てるためのヒアリングシートを活用してみたいと思いました。
- ・お一人ずつの講演ではなく、朝日先生と島村先生が対談するという形がよかった。基幹形を模索する中、自分たちの地域の状況をよく観て、どのように在るべきかイメージするヒントをもらえました。
- ・大変になる対談であり、基幹センターとしてのセンターでの取り組みなど解りやすく聞く事ができた。
- ・支援者がパワーアップできるよう地域としての仕組みを作っていくことが重要であることを学びました。ありがとうございました。
- ・大学の授業料を払わないと聞けないお話を、今回無料でクロストークを聞いたことに感謝申し上げます。改めてナカボツの在り方を認識しましたし、数年前より提議されていたことがカタチとなしていく過渡期と感じました。
- ・2つの異なる視点からの話を聞いて、論点を整理することができました。
- ・両先生については、何回もお話をお聞きし、以前から関心を持ち、自前のセミナー講師候補に考えておりました。必ず一度お呼びしたいと思います。沖縄は少し遠いですが、埼玉だったらお願いできる距離と考えております。
- ・基幹型についてどのように解釈するとよいか、また地域をどのように活かすとよいか、ヒントがたくさんある内容でした。
- ・島村さんのスーパーバイズの整理の仕方が参考になった。
- ・客観的な視点を教えてもらったような気がします。地域を「俯瞰してみる」のヒントになりました。
- ・朝日先生と島村先生のやり取りが面白かったです。
- ・基幹としてとるべき姿勢について、迷いの生じやすい部分をご解説いただいたことに感謝しております。スライドの活用が非常に有効であると感じました(さすがに大学教授であるなど感服いたしました)。
- ・視点のおき方をはじめとして、負担を感じてしまわぬように身近に考えられるポイントを的確に示して頂けた為。
- ・朝日先生と島村先生の滑らかなコラボレーションに感動しました。就労的立場(職リハ)と生活支援的立場(相談支援事業所)が同じ方向を向いて障害者の働く・暮らすを支えているという姿勢だからこそなのかと感じました。
- ・3つの視点が聞けたこと
- ・ネットワーク、連携の重要性、ファシリテーターとしての役割など、参考になりました。
- ・地域におけるなかぼつという役割、今後の支援について、テンポよく興味を持って聞くことができた。

・なかぼつ（基幹型）のあり方が何となく見えたように思えた。「ファシリ」の役割が頭に残っています。

・状況の整理をしていただき、理解が進みました。

・職リハや相談支援の専門家のお立場からナカボツセンターに対するご意見を伺えて大変勉強になりました。

・とても分かりやすいお話で基幹型の役割をイメージすることができた。

・とても興味のある内容でした。できれば資料もいただければと思いました。

・普段聞くことのできない研究職の方々の話を聞け参考になった。

・お話の中に基幹型の疑問点や考え方のヒントになる要素がたくさんあった。

・最後にありました「利用者の方の課題が100%解消することはない」という言葉が、当たり前の事ではありますが我々支援者のプレッシャーを良い意味で軽減してくれる言葉だと思いました。「困難事例」という言葉で表現することは、私は好きではありませんので、改めて何が生活を困難にしているのか、寄り添って一緒に考えよりよい「働く暮らし」ができるように支援していきたいと拝聴していて思いました。

・スーパーバイズのお話などとても参考になりましたが、できれば先生方が使われた資料もいただけるとありがたいと思います。

・ナカボツ事業ではないが、就労支援、相談支援に詳しい方の客観的な意見が聞けるのは貴重でした。

・WinWinとなるように、企業に対して今後も障がい者雇用が企業にとってプラスであると感じてもらえるように取り組んでいきたいと考えます。

・今後の目指すべきものが示された。

・様々なセンターの役割を確認できた。

・伝えたい事がわかりやすく、内容がずっと入ってきた。今後の支援の参考にしたい。

・相談支援、就労支援両方の視点からのお話が聞けて良かったです。

・それぞれの立場でのお話がリンクしていくことで、考え方がまとまった。パワポ資料を出していただいたのでわかりやすかった。

・なかぼつのあり方について改めて知ることができた為。

・スーパービジョンの在り方など基幹型のイメージを持つことの参考になった。

・たくさんのなかぼつの取り組みをいっぺんに知ることが出来た。

・ナカボツ職員としての原点や今後の支援での軸になることを得られることができました。

・今後のセンターの役割を3つの視点で分かり易く説明して頂いた。

・支援者を支える仲間を作ることという支援者としてもよい経験をしてほしいというメッセージが心に残りました。

・島村先生と朝日先生の対談面白かったです。改めて、「困難事例」とはどういうものかを考える機会になりました。

## ナカボツセンターの参加者 よかった 60 回答の自由記述

- ・なんとなく把握しているが理解しきれていない内容でしたのでとても参考になりました。
- ・就労面と生活面の視点から相互に関係していることが改めて明確になりました。
- ・非常に分かり易いお話でした。
- ・定着支援の目的や具体例、現状の課題や今後の取り組みなどについての内容がとても参考になりました。
- ・対談を聞いて、基幹型について概要やポイントが整理され、理解しやすくなりました。
- ・基幹機能を、定着支援を、念頭に3つのセクションに分けて、それぞれポイントをスライドも交えて説明がありわかりやすかった。
- ・「課題のある方」ではなく、本人と一緒に課題に対してどう取り組むかを考える姿勢が重要と感じた。
- ・今後の取り組みの整理ができたから。
- ・基幹型機能の内容について、参考になりました。
- ・急な対応が入ってしまい、視聴できませんでした。
- ・就労支援・生活支援それぞれの立場から話を聞けて、就労と生活は切り離して支援できないことと、対象者のライフステージを見据えた中長期的な支援が必要であることを学んだ。
- ・先生方のお話はとても勉強になることが多かった。欲を言えば画面に共有されていた資料を配布して欲しかった（お話のメモを取り切れなかったので…せっかく貴重なお話ばかりだったので…）。
- ・ケース事例を伺うことが出来て当圏域で展開できるものは活用していきたいと思う場面があった。
- ・当圏域でも相談支援と協働して支援にあたることも多くそれぞれの立場からの話が聞けたのが良かった。
- ・大学教授の取り組みを上手に地域課題の抽出に役立てることで専門性の高い課題解決能力が付くのではないかと考える。
- ・就労の視点と、相談の視点との2つの視点からの話を聞くことが出来て有意義だった。
- ・支援の都合で拝聴することができませんでした。
- ・両先生の定着支援についての考え方が分かりやすく理解することができた。
- ・専門家の先生からの俯瞰的なご意見が聞けて良かったです。
- ・色々な角度から話を聞く事が出来た。
- ・適宜資料も画面共有を頂きながらの説明があった為、わかりやすかったです。
- ・わかりやすいやりとりが良かったです。
- ・就労支援と相談支援の課題が客観的に整理されてわかりやすかった。
- ・3つの在り方を詳しく説明していただけて良かったです。
- ・相談支援、職業リハビリテーション両方の専門家の観点からお話が聞けて良かったです。
- ・スライドに出た資料も頂きました。勇気が付きまして。有難うございました。

- ・言葉が若干難しかったです。
- ・資料があれば嬉しいです。
- ・取り組むべき方向性のヒントを得ることができた。
- ・大切な要素が理解できた。資料があれば、より理解できたと思うので残念だった。
- ・今後必要なことであると再認識できる良い機会となりました。一方で、一からになる私たちの事業所では、これまで懇意にしていなかった地域の支援施設への発信からであり、不安も大きくなりました。

#### **ナカボツセンターの参加者 ふつう 6 回答の自由記述**

- ・ゆっくり対談を聞きたかったのですが、事務所にいると急な電話対応などがあり十分にお話が聞けず、残念でした。自席によるオンラインセミナー受講では、なかなか研修に専念できない事情がありました。これも日常的にバタバタしている就ボツの課題のような気がしました。
- ・こちらの都合ですが、途中からしか聞くことができませんでしたので…すみません。
- ・ある程度、基調となる資料が欲しかった。

#### **ナカボツセンターの参加者 あまりよくなかった 1 回答の自由記述**

- ・現在、各地域で取り組んでいるなかぼつセンターがある中で「できていない」という印象を持たせる発言が多く感じられたのが残念。限られた人数・時間の中、支援を行っているセンターも多くある中で、センターがやっていない、できていないというように感じられた。国や労働局が取り組むべき部分も多くあるはずだと思うが…。

#### **ナカボツ以外の参加者 とてもよかった 42 回答の自由記述**

- ・障害者への支援を進めていく上で、改めて意識づけられた。
- ・本人や家族、暮らす地域との関わりの重要性やそこまでの歩みとして寄り添い支援していくことは中ボツセンターの在り方として理解できた。
- ・就業（就労）支援は豊かな生活の実現のための手段という考えにおいて、就労そのものだけでなく、生活にも重きをおいた考え方に共感。
- ・職リハ、相談支援の両先生方のお話で、改めてアセスメントの視点を学ぶことが出来ました。
- ・①生活がないのに就労があるはずがない。就労を核にしていくことによって、生活の問題も見えてくる。逆もしかりといった定説がよく理解できた②本人中心だけでなく本人もチームの一員という視点の大事さが学べた。
- ・なかぼつセンターの多忙さや異動による後任の問題など、率直なお話が聞けたため。
- ・現場の話がよくわかりました。
- ・就労定着支援事業所等に対するスーパーバイズの在り方、個別支援の関わり方・在り方、

地域の就労支援機関との在り方を知れたこと。

- ・現在の研究最前線の考えを聞いたのは、収穫だった。

- ・先生型の具体的なお話が良かったです。支援者として、明日も頑張ろう！という気持ちになりました。

- ・研究を続けている方たちのことをもっと知ってもらいたいと感じた。自分が関わることのない分野は、知らないまま終わることがほとんどだが、それぞれの分野でそれぞれの取り組みや思いを、世界に発信していることを知る機会が与えられていることに感謝したい。

- ・当方が企業、学校、支援機関、そして内部に向けて説明する言葉としても非常に有意義であると感じました。

- ・就業・生活支援を行う上で、連携をしていくと言うことの基本的な考え方をわかりやすくお教えいただいたと思います。

- ・就労支援と相談支援のクロス、視点が違っても本質は同じだということが理解できたように思います。

- ・そもそもなかぼつとは？からスタートしてもらえたので、その後の発表も聞きやすくなった。

- ・Zoom ですが、それを感じない活きている対談で胸に落ちることがたくさんありました。

- ・長い年月この問題に取り組んでらっしゃる先生のお話はとても勉強になりました。

- ・丁寧な説明で理解できた

- ・冒頭から、生活と就業が結びついていることについて話されており、納得感の感じられる内容でした。

- ・お話が解りやすく、おもしろかったです。

- ・就労支援の根本的な部分を見直すことができた。普段の支援をしていると忘れがちな視点である。非常にありがたかった。

- ・聞き取りやすく話していたため。

- ・専門的な視点から、3本柱をグラデーションのようにお聞きすることができたから。なかなか直接お話を聞く機会がない中で、とても貴重な経験になりました。

- ・生の声を聞きながら当センターの事業内容や実際の支援についてイメージがしやすくなりました。

- ・貴重な講演ありがとうございました。耕しのネットワーク、支援ネットワークの重要性を改めて実感しました。

- ・参考になった話が多かった

- ・3つのテーマについて、現状や課題点などが整理されており、分かりやすく知ることができました。

- ・支援をする上で近視眼的になりがちですが、広い視点で（それぞれの立場から）就労支援について考える機会になりました。

#### ナカボツ以外の参加者 よかった 44 回答の自由記述

- ・就労定着支援への取り組み方の基本となる考え方や、個別支援、ネットワークに関して、確認出来ました。
- ・資料があると有難かったです。
- ・実践の客観化ができ、今後の方向性について確認することができたから。
- ・対談者自身が進行をするより、一人別に司会者がいた方が見やすかった気がする。
- ・チームアプローチや困難となっている原因を引き出すポイントなど学ぶ事ができて良かったと思います。
- ・先生方の今までの経緯や、貴重な話を聞けました。
- ・業務あり途中からしか拝見出来ず。
- ・本人主体の全てにおいてのバランスが大事だと改めて思った。
- ・ご利用者と企業と支援者は平等であるという言葉が胸に残りました。
- ・本人中心のチーム支援において、本人から見た地域とは？との視点が学びになりました。
- ・参考となった。
- ・なかぼつの役割重要性がわかった。
- ・地域ぐるみでの支援や、支援する側と支援される側と区別しないという言葉は心に響きました。
- ・なかぼつ事情が知れたことが良かったです。
- ・小さな範囲で何とかしようとするのでは無く、社会への働きかけができる方々の力も必要であると改めて感じた。
- ・いろいろと知らない事があり有益であった為。
- ・内容が盛りだくさんで先生方にとって少し時間が足りなかったのではないかと感じた。

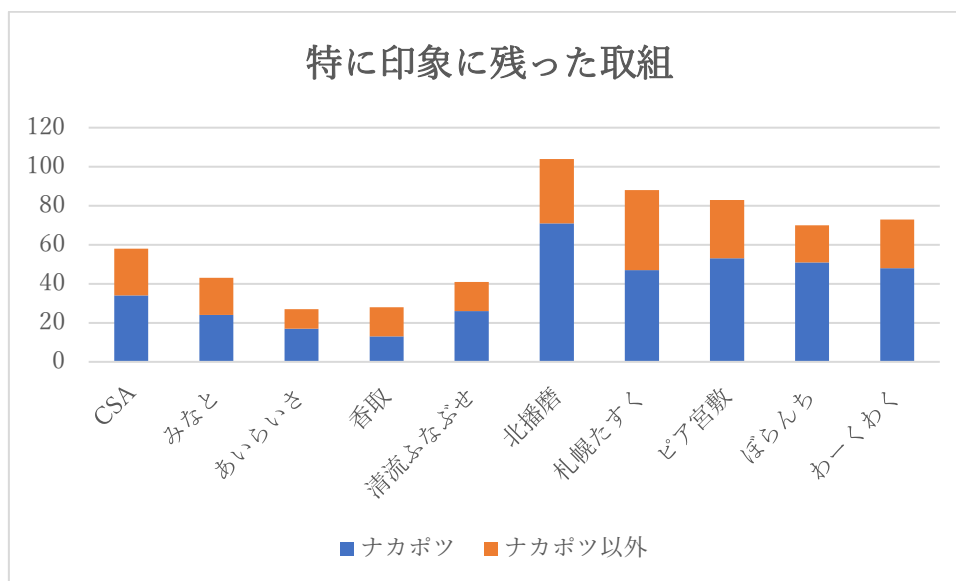
#### ナカボツ以外の参加者 ふつう 9 回答の自由記述

- ・就労定着支援が、企業側と本人・家庭の双方がパワーアップするようバランスよく支援すること。就職しようか～就職したい・働きたい～辞めようかまで、ライフステージに応じた広義のマッチングであること。が理解できました。
- ・まだこの仕事を始めて 10 カ月程しかたっておらず、内容が難しすぎました。

#### ナカボツ以外の参加者 あまりよくなかった 1 回答の自由記述

- ・初任者研修とかであれば一度は聞いてほしい内容だとは思いました。地域性ももちろんあるとは思いますが、各種関係機関との連携の紹介のところで、その方々になにを・どんな役割を期待し、どのくらいの頻度で、どんなタイミングでなどの情報がないと、それをもっとスマートな形で代用できているものが自分の地域にはあるなどを図ることができません。作られた資料の説明を、もう少し丁寧をお願いしたいと思いました。司会の方の前振りで期待したのですが…。

## ○ 特に印象に残ったセンターの取組



### ナカボツセンターの参加者からの回答

- ・地域の機関との連携において、とてもアクティブにプランを打ち出し実行されているので情熱をもって業務にあたっていると感じました。体系的に基幹型としてプランを企画実行されており参考にさせていただきたいと感じました。
- ・毎年移行支援事業所の調査を行い、関係機関と情報共有している。資源が少なくナカボツが担う役割は大きいですが、イニシアチブをとって必要な機関につないでいる。部会の活動が活発で、移行支援事業所を利用延長にあたりプレゼンを行うこと。
- ・大変貴重な実践報告ばかりでした。ミッドフィルダー、地域を耕すなどのキーワードも感じ入るところです。自分たちが地域の資源としての存在価値を自覚して、本日の学びをこれからの業務に活かしたいと感じています。
- ・今後のセンター取組内容の参考となった。
- ・CSA さん、定着支援に向けてセンター内の支援体制が整っている。ぼらんちさんの取り組みから、企業、各機関との連携が整理されていてよかった。北播磨モデルという言葉が先日のセミナーで聞いた時から気になっていた。課題とその対策が細かく具体的になり、それぞれが役割を果たす仕組みができていると思った。
- ・地域性、人口、取り組み等参考になりました。何処のセンターも参考になり資料等今後の参考にさせていただきたい。
- ・地域との連携で本人に寄り添った支援をしている事例が印象的でした。
- ・地域特性がある中でも特に今後のナカボツが担う今後の方向性が垣間見えた3センター様で、当センターの圏域に良き参考事例となりました。他のセンター様の取り組みも非常に参考になる事例でした。ありがとうございました。

・ピア宮敷：一歩踏み込んだ支援をすると判断したこと。それをするかしないかで大きな違いがある。ぼらんち：いい仕事にしていきたいという熱い思いに共感。たすく：関係機関の多さに自センターとの違いと苦労を感じた。

・徳島・鳴門の自立支援協議会・就労部会の皆様には、セミナーの講師として一度おいでいただき、企業を含めたネットワークづくりに刺激をもらい、新たな取り組みも勉強になりました。私共の管内は人口10万人未満ですが、各センターからの報告は今後の取り組みに沢山のヒントをもらいました。

・自センターと共通した課題を持たれている、もしくはすでに課題に取り組まれているため、とても勉強になりました。

・ヒントになる活動があった。

・どのセンターも地域に根差した取り組みと色々な形のネットワークがあることが分かり勉強になりました。具体的な形にしていく大変さも伺い知ることができました。

・みなと：ステップアップ講座は中々、真似ができる内容ではありません。すごい取り組みをされていると思いました。北播磨：センターの全体像に関する話もあり、わかりやすく、参考になりました。わーくわく：センターだけではなく、自立支援協議会として一体的に取り組んでいるところが参考になりました。

・どのセンターも本人のライフステージに応じた関りと、チームや仕組みづくりを行っているように感じて、自センターでも見習いたいと感じた。

・静岡：シンプルさと相手を知ることが、連携において最も重要なことと感じた。兵庫：取り組みの一つ一つの意図・根拠が明確。根拠は重要と再認識した。徳島：「労働力としての障がい者雇用」という考えが根付いている印象があった。

・全部印象になったと言いたところですが、取り組み内容を参考にさせていただきたいと思った項目もあり、選ばせて頂きました。

・関係機関との連携について、当センターでも取り組みそうな事例があり非常に参考になりました。

・現在の活動の参考になった。

・北播磨モデルのような、地域へ提示できるものを作り上げていきたいと感じました。

・ぼらんち～各関係機関と様々なネットワーク会議して地域アプローチしていた点。ピア宮敷～社会資源の少なさをなかぼつだからこその自由度でカバーしていたこと。北播磨～定着支援というキーワードから将来に繋がる前向きなアプローチをしていた部分。

・3センター選択しておりますが、各センターとも学ぶポイントがありました。

・みなと：障害者ステップアップ講座。就労移行の無い当地域として、取り組みが必要かと思っていたところ。あいらいさ：事例研修会。関係機関との就労支援のさらなる共有が必要。北播磨：連携モデル図、職場定着支援実践研修。同上および連携周知の共有しやすさ。

・共通する地域資源の課題であったり、またその反面で身近に感じる情報が知ることができ、またご本人と企業が主としての関わりをもっていけるようにポツセンタ

ーが関係機関等との連携や関係性構築といった耕し～循環の経過を教えて頂けた。

・他のナカボツへ発信したい内容がまとめられており、課題を契機に積極的に取り組まれている熱量が伝わりました。

・別業務がありすべてを聞くことができませんでしたが、特に印象に残りました。

・CSA だけではなくほかのセンターでも聞かれていましたが、「地域の必要なことをやり続けていく」という姿勢に感銘を受けました。ふなぶせについては、これもほかのセンターでも聞かれた「すべてをなかぼつが抱える必要はない。関係機関につないでいく」＝地域の耕しでありなかぼつ自身も安心して支援を行っていくために必要な考え方だということを感じました。たすくについては、定着支援事業所のそもそもの支援について考えさせられた感じがあります。3年後の支援はなかぼつありきと考えている事業所・相談支援事業所がほとんどなので、今一度、定着支援事業そのものに対する共通認識を図る必要性を感じました。

・行政や地域への働きかけ、地域資源のない中での支援が印象に残りました。

・どのセンターさんもそれぞれ印象に残りました。

・雇用を前提としない職場体験実習。働く障害者の体験発表会オンラインなど。資料も見やすかったです。

・市長表彰の「CSA」様、ゼロからのスタートながら日本一を目指す「ぼらんち」様、完全に生活支援の事例だった「ピア宮敷」様は、とても印象に残りました。

・地域との連携について、自分たちから積極的に関わっているところ。

・当該圏域の課題を先駆的に取り組まれていると感じた。

・地域連携の積極的な取り組みがとても参考になった。

・移行の定着支援との向き合い方がいつも悩んでいました。定期的に移行に出向き、確認していかなければならないと感じました。

・どのセンターもそれぞれ特徴があり、印象深かったです。

・北海道は圏域があまりに広いため、企業訪問の大変さ、新規相談の多さなど当センターでは想像もつかないようなご苦勞をされているのだなと感じた。こんなにも就労移行と役割分担をしていることが斬新だった。兵庫県、徳島県のセンターでの取り組みや考え方は当センターでも今後の活動に活かしていきたいと思った。

・非常に人口も社会資源の数も多い中、なかぼつに配置されている職員は 6 名…どのような支援をされているのか興味がありました。改めていろんな地域でなかぼつが活躍しているんだなと思いました。

・前の設問の回答とも重複するのですが、とても謙遜されているけれど、その中身は素晴らしい事と思いました。「つながろう・ひろげよう」という連携も素敵ですし、市長、市を巻き込んだ取り組みも、ちょっとした発想なのかもしれませんが、実際に行動して実現していることがすごいと思います。市の就労支援センターもやられていることがプラスになっているのでしょうか？行政とのつながり方のコツも教えて欲しかったです。

・今後、ブロック会議でも進捗共有ができると思った。

・企業や他機関とのネットワークについてとても勉強になり、自分たちなりにアレンジしてやってみたいと思う内容だった。

・3つと言われたので選択しましたが、どこの取り組みも素晴らしいと思います。参考にしたいマインドや取り組みがあった。

・センターの運営や地域の実態調査等、基盤づくりに力を入れており大変参考になりました。

・分かりやすい話口調と見やすい資料。自分の考えを整理しながらじっくり聴講することができました。

・状況が似ているセンターの話はとても参考になった。また、普段連携しているセンターの話も相互理解の上で非常に役に立つと思った。

・社会資源が多いセンター、少ないセンターについて。それぞれ独自で進めることの違いもすべて基幹型と言える取り組みだなと思った。

・地域課題が似ていた。センターとして取り組むべき事のヒントになるような動きを取っていた。

・兵庫県の取組では、引継ぎの時点で引継ぎを望む機関と一緒に面談することで、適切なつながりが確立されたとの話が印象的だった。また独自のモデル事業も印象的だった。徳島県の事例は、圏域の特徴が似ている部分があったこと、一人一人への支援からネットワークを構築する大切さを認識できた話が印象的だった。千葉県の事例では、ナカポツが求められる役割は、地域により様々であることを再認識した。

・当センターが地域との役割分担について取り組みに力を入れようとしているため、印象に残った3センターとさせていただきましたが、どのセンターの取り組みも魅力的でした。シェアしていただき感謝しています。

・ピア宮敷さん：資源が少ないがゆえに、基本が見えました。当センターは、圏域の規模も、資源もずっと恵まれています、基本的なところは忘れてはならないと思いました。ぼらんちさん：とてもまとめられていて、わかりやすかったです。同じようには取り組めないなと思うところもありましたが、参考になりました。わーくわくさん：他の関係機関に花を持たせるように・・・私もいつもそう思っています。

・同じ医療法人の取り組みなど拝聴したかったのですが、支援対応のためお聞きすることが難しかったです。資料を拝見したいと思います。しっかりお話お聞きできたのが、3センターとなります。資源がないところの支援については当圏域でも課題ですので参考にさせて頂きたいと思いました。

・全てナカポツで抱え込まない、それではマンパワーが足りるわけがないという事が主流の中で、ピア宮敷さんの「出産の支援」についてが印象的でした。資源が限られる中では、情報の整理や支援の方向性を決める一番難しい段階をナカポツが行い、次の支援機関が受けやすくするという事も大事だと思いました。

・広い視野で取り組み、地域連携における視点も参考になった。

- ・独自の取り組みをしている点。
- ・センターとして抱えている課題が似ており、今後の参考になりました。
- ・同じ関西圏ということもあり、身近に感じたところとセンター事業がスタートしたところとはいえ、地域との連携に向けていろいろと尽力されているところがよかったです。
- ・具体的なモデルの提示が分かりやすかったです。
- ・地域の中での位置取りを考えて運営されていることがわかった
- ・就労サービスが少ない環境等、圏域として似ている部分があり参考になった。
- ・コピペできそうな印象が持てた。
- ・地域と独自のつながり方をしており、その中でも「適度な伴走型支援」を実践されていると感じた。
- ・色々なセンターの取り組みを知ることができ、参考になった。
- ・わかりやすかった。
- ・具体的な内容でよかったです。
- ・事例内容が明確で、自分ならどうすると考えた内容があった。
- ・センターの役割や活動内容が今後に役立てられると感じました
- ・取り組みとして似ている考えのところもあり、日々の業務で活かしていきたいし、自分自身も成長していきたい。
- ・様々な取り組みをされているということに関して印象的でした。
- ・自分の所属するセンターと似ている部分があった。支援内容が印象的だった。
- ・今後の参考になった事柄が多かった。
- ・フローチャート等図がありわかりやすい。地域の社会資源の状況はピア宮敷が似ていた。
- ・地域の実情に合わせた活動をされていた。
- ・システマティックにセンター業務が組み立てられていること（仕組みづくりをいつ、どうやって考えるのでしょうか？）。当センターが人口の少ないローカルセンターなので、共感できるところが大きかった。
- ・参考にしたい取り組みをしていた
- ・当センターと圏域の人口が同じくらいのセンターさんだったので参考になった。
- ・北播磨モデルが分かりやすかった。
- ・ツールの充実と、それを作成するに至る努力や試行錯誤に感銘を受けた。
- ・当センターでは、取り組めていない内容や課題の解決ができている内容があったため参考になった。
- ・地域の状況を良く把握され、社会資源のそれぞれの役割を活かす支援が出来ているのではと思いとても参考になった。
- ・具体的な例と、取り組まれたからこそその課題点等がわかりやすく、今後の参考になると感じました。

## ナカボツセンター以外の参加者からの回答

- ・地方であっても取り組める内容であった。
- ・それぞれの特色ある取り組みや地元の中ボツセンターとしての存在と意義を知ることが出来た。今後の参考にしていきたいと思った。
- ・働く人達に対して様々な役立つ支援をしていることに興味を持った。定着支援には必ず必要と思っています。
- ・継続し続ける伴走型・だれに対してもフットワークの良さも素晴らしと思います。関西弁が心地よく拝聴することができましたし、広い北海道での活動は想像もできないご苦労がおありだと…。これからも連携し、頑張ろうと思いました。
- ・たすく：情報の蓄積や、積み上げてきた実績、説明や資料においても断トツの報告でした。
- ・今回の報告者全てのセンターさんお疲れさまでした。選ぶとなると、特徴や取り組みで個人的に印象的というか、参考になったセンターさんに✓させて頂きました。全センターさんに共通した地域連携に対する取り組みも良いし、その地域に置かれた地域資源との連携のご苦労も理解できました。わーくわくさんの企業との連携からの次への繋がり方も参考になりました。
- ・設置から現状、苦労の説明が的確で、また課題が明確となり、解決策にも実効性が感じられ参考になった。
- ・香取・・職場定着できるかは就職前の準備が重要という視点を挙げられておられるので、就労系事業所へどのようなスーパーバイズをされているのか興味をもった（質問したかった）。ぼらんち・・前機関が荒らした地域をしっかりと耕された力量に感心した。同時に全国の中には荒らしたまま退場してしまうセンターが出てこないか心配。わーくわく・・私らしい人生に向き合うという定着支援の原点がみえた。
- ・たすく：毎年度調査の結果をまとめたファイルを関係機関に共有するという取組みが人口規模に対して職員数も限られるなか、非常にまめな取組みであると感じた。CSA：福祉事業所からの一般就労者数が少ない課題を抱えており、福祉事業所交流会の取組みが非常に参考となった。ピア宮敷：印象的な困難事例に対する対応などをお聞きできたため。
- ・自分も参加してみたいと思える取り組みだった。
- ・事例が具体的でよくわかりました。
- ・自分たちで考えたことを実践し、更に考えるという現場の取り組みがストレートに響いた。
- ・一番印象的だったのは結婚出産にまで支援が入っていたこと。地域性のある事だとは思いますが、凄いと思った。また、企業ネットワークなるものも本格的で、企業の言う押し付けに対して真摯に向き合っただけの成果が印象的だった。北海道についてはあの人口をカバーしている事への驚きが大きかった。
- ・それぞれの連携モデルによる事例で企業への関わり、地域連携との関わりについて工夫がより見られた。

・調査票ファイルを企業からの雇入れ相談時にも情報を提供し就労移行支援事業所へ見学同行、ハローワークや就労移行支援事業所と連携されている。

・発表がわかりやすく、イメージがしやすかった。司会の方も聞きたいところを聞いていた。

・地域ごとの特徴を踏まえた取り組みが参考になった。地元ナカボツの取組みを是非聞いてみたいと感じる。

・自エリア同等規模にあるセンターさんの状況や対応、取り組み姿勢など特に参考になりました。

・定着支援の想いに共感。アイデアや実際に行動して、協力体制を作っているところ。

・定着だけでなく、児童・高齢者までライフステージの中での定着支援の取り組みができているのかと感じた。

・それぞれの特色が興味深かったです。

・立ち上げ当初のご苦労や現在に至る取組に大変、感銘を受けました。見学にお伺いして、就労支援について学ばせて頂きたいと思いました。

・センターの特性や思いがしっかりしていて、聞いていて自分もこんな上司の方と、一緒に働きたいと思えた。

・宮敷様の事例は、非常に踏み込んだ支援かつ分かり易く整理されていました。ぼらんち様は、明確な事業計画とその行動力と自信のある言葉に説得力を感じ、わーくわく様は地域丸ごとを巻き込み真似したいと感じた支援力であること。

・地域としっかり向き合い、何が必要かを考え、他機関とつなげる、繋がる支援をされているところがとても印象に残りました。

・お取組み内容を図で示していただいたり、データで見せていただくとケースではなくとらえることができてありがたかったです。

・その地域の課題にマッチした独自の取り組みでありながら、ある意味普遍的な取り組みでもあると感じたため。

・理由を述べるのは難しいですが、とにかく心に残るお話でした。特に「ピア宮敷さん」の取り組みは、本当にびっくり！！でもあり得るお話でもあると思いました。最小限の支援で最大の成果を。目指したいです。

・北海道：多くの資源を公平に扱い、地域活性に繋げるための工夫のすばらしさ。埼玉県：地域資源を繋ぐために大変努力をしている印象。特に就労に繋がらない実習はとても良い取り組みであり実践したいと思った。兵庫県：それぞれの地域機関の役割と活用方法が明確化されており、これがなされていないため自地域では地域包括支援がスムーズに行えていないのではないかと課題を得ることができた。

・とても聞き取りやすい内容でした。

・内容が印象的だった。

・医療法人での中ボツの取り組み

・それぞれに特徴的な取り組みであることはもちろんですが、札幌の事業所数と、対象者の

多さには驚きました。

・どのなかぼつさんも丁寧にまとめられた発表だったが、北播磨さんのところはより現場の空気を感じられる表現や内容で大変刺激を受けました。

・当事者と支援者が学ぶセミナーがとても良い取り組みだと感じた。

・定着支援について共感する部分がいくつかありました。

・具体的な困難事例を聞くことで自身の事業所でも活用できると考えられた。

・妊娠から出産、その後の支援まで尽力する姿が印象的だった。今できることを考えて動くことの大切さを感じました。

・福祉的観点のみで無く、企業視点や他社会資源等も非常に大切にされていることを感じた。

・いろいろと知らない事があり有益であった・

・特に『たすく』さんのお話の中に出ていた当事者・支援者での集まりが印象的でした。

・働くと暮らしをトータルで支えている。

・取り組み方が似ていた。

・同じく精神科を主たる支援をしていた母体が事業所のため参考になった

・一つ一つ丁寧に取り組み継続していること、地域の就労支援機関のスキルアップにむけて個別対応、小単位の対応での取り組みを行っていることなど。

・2つまでしか聞くことが出来ませんでした。が、どちらもとても勉強になりました。ありがとうございました。

## ○ ナカポツセンターの基幹型機能についての所感

### ナカポツセンターの参加者からの回答

・障害者の就労支援にかかる機関やサービス内容を整理し、障害当事者や支援者が必要な情報やサービスにシンプルにアクセスできる為の場所として連携を深め基幹型、ハブ機能を意識し取り組んでいきたいと思いました。

・これまで地域の支援機関とつながりながら就労支援してきましたが、就労支援に関して地域の支援力アップや、就労支援の共通認識を持つこと、などの視点がこれからは必要なのではと感じました。

・基幹型というキーワードを最初に聞いた時には、ナカポツの在る姿が想像できなかったが、先日のセミナーや本日の事業報告を聴いて、自分たち地域の実情にあった形を探せばよく、また、自センターでこれまで取り組んできたことも生かしながら改革できるのではないかと考えることができた。設置 10 年以上が経過した今だからこそ、自センターの体制や取り組みについて再構築するときなのだと思います。基幹型機能に向けて、考える材料を得ることができた。

・先日、大分県でもナカポツの会議の中で基幹についての話がありました。難しい事は考えず、圏域において地域で働くための支援、より良い生活ができるにはどう支援すれば良いかを考え、個人的にはさらにスキルを付けなければと感じました。

・やはり、スーパーバイザー的な存在の確立、地域連携の確立、その中でハブ的機能を果たせるセンターではないでしょうか。どこかにつながるケースはもうすでに確立できてきている、零れ落ちるケースこそ重要性がありこの世にまだない制度、サービスを企画していく存在こそがナカポツかなと思います。

・今現在している内容と全く同じであれば、わざわざ「基幹型」という必要はないであろう。かと言って、これまでと全く異なる機能を新たに上乘せするわけではない。つまり、これまでの自センター業務を見直し、整理し、効率化を図る視点として、また今後のセンター事業に期待する方向性として「基幹型」という言葉が出てきたのかなと感じた。

・コロナ過の中で、地方の労働行政における障害者支援への劣化が目立つ中で、ナカポツの存在が、地域の障害者支援に大きな役割を占めており、3 人の職員でも基幹型機能を果たせるように地域の信頼を得るために職員の更なるレベルアップを目指します。

・ナカポツ事業そのものが基幹型機能を含んでいると感じました。すでにやっていることを少し整理する必要があると思いますが、今度からは基幹型という意識を持ちながら、現在していることや、出てきた課題を各センターがそのまま続けて取り組んでいけばいいと思いました。

・就労選択支援事業や就労定着支援事業、就労移行の経営面からみた B 型の方が加算がついて経営安定する問題、ナカポツ職員や就労支援の人材確保や支援の質問題をトータルで考えた基幹機能について考えている。

・ナカボツに相談があって（就労選択支援を受けてでも可）アセスメントの後、福祉のサポートがあれば就労可能と思われる対象者を、福祉サービスの利用を整えずに、ナカボツと地域の就労支援事業所で協同で支援できる仕組みが欲しい。就労後は、福祉サービスのニーズがない当事者はナカボツと福祉事業所と本人で定着支援のセルフプランを作成し定着支援を行う。グループホームの利用などなど、福祉サービスで生活を整えるケースは相談員もチームに入って定着支援を行う。それによるメリットは、ナカボツは基幹機能に集中しやすくなる。施設利用者しか就労支援を行わない状態では福祉事業所の就労支援ノウハウが積み上がりにくい問題が解決する。事業所で就労訓練を受ける当事者への対応が出来るようになる。福祉事業所をと企業がつながる機会が増える。ナカボツはスーパーバイザーとしてノウハウを積み上げることが出来る。連携が深まるなどなどが良い点として想像できる。課題としては、就労移行支援で利用者がいない状態でも送り出し実績として、経営を安定させる仕組みを整える必要はある。今回のセミナーと直接関係はないが、少し先の将来として検討してほしい。

・ご本人の想いに対して必要な機関やサービスをコーディネートしていくこと、その要になることが求められているだと思います。私自身、そのような関わり方の重要性を感じておりますが、センターとしての実態は職員の定着率の問題もあり、期待されているような機能が果たせるかどうか、課題が多いように感じています。

・すでにナカボツは基幹型機能を有していると思います。ただ、文面として周囲に周知されることで、誤解のない関係性を継続するために工夫が必要だと感じています。

・重要な役割や期待を担っているとを感じるが、受託法人に対してもその役割を担っている事がインセンティブになるような仕組みがあればよいと感じる。人材育成も含めて法人内でも苦慮している中での基幹の役割に対して。

・ナカボツに期待される役割に対応していけるかどうか。単年度契約の委託事業ということもあり、人件費が高くなったベテラン職員を継続的に配置し辛い法人実態もある。法人内人事異動により就労支援未経験者の配属もあり得るので、人材育成とセンターの成長が課題と感じる。

・このようなセミナーを担当圏域の行政にも入って一緒に考えてもらいたいとも思いました。自立支援協議会の就労部会でも、行政からの委託事業の項目などを伝えたいとも思いました。

・関係機関の方と顔の見える関係性を保ち、必要に応じて相談していくことが大切であると感じました。

・今までの活動や支援を整理して継続したらよいと思った。

・本人への個別支援、企業支援、関係機関とのネットワークや地域作り、求められることが多く、法人内での職員の異動や退職等も重なり、センター内でも職員間で力量の差があり精神的にキツイと感じることが多いです。圏域の委託事業の為、各行政の方針が異なっていることも多く、就労支援部会に参加していてもなかぼつ中心になることはなく、どのように関

与したらいいか足並みがそろわないことも多いです。一方で最後にはなかぼつに丸投げだったり、なかぼつは何をやるどころなのかと言われることもあり、労力の割には評価されていないと思います。相談支援専門員さんの就労支援のスキルや見立てがないことも連携の取りづらさを感じます。本人から就労というワードが出たら、とりあえずなかぼつにつなぐ動き（実際には昼夜逆転だったり、就労準備に課題が多いがそのアセスを取らない相談員さんが増加しているように思います）。せめて、なかぼつセンターとは別に本人支援は定着支援に特化したセンター創設等で対処できると地域作りやネットワークの構築に注力できるように思います。最近では定着支援事業終了に伴う、課題はなく会社のサポート体制もあるが、支援機関がないと不安なので登録したいという保険登録や支援機関をつけてからじゃないと面接しません（某農園含め）、などの動きもあり、なかぼつセンターはどこも疲弊していく一方ではないでしょうか。特に定着支援事業が何を目指しているか不明確で登録時期が3年後ろ倒しになっているだけではないかと感じます。

- ・就労移行、定着支援事業の無い当地域では、企業就労支援の中核にならざるを得ない環境でもあるため、既に取り組んでいるところかと思っています。しかしながら、今日のお話の中にもあった「地域にないから仕方ないではなく、ないことを発信し、皆で考えていく」ことが必要だとも感じております。

- ・新たに画期的な取り組みも大切ですが、これまで培ってきた連携の在り方を再確認しつつ、地域とつながることが求められていると思いました。

- ・日々の支援の積み重ねの上にネットワーク構築や関係機関との信頼関係が結ばれると思いますが、基幹型機能を担うことができるだけの人的資源がないことが不安です。

- ・「今まで行ってきた取り組み」を改めて可視化したり、体系化することで基幹型としての取り組みなんだということを教わりました。「あのセンターがこう」「このセンターがこう」「そもそもなかぼつ事業とは」という枠組みに囚われすぎず、地域に必要な取り組みをなかぼつ発信で行い、周囲を巻き込んでいくことからまずは初めて行きたいと思います。

- ・基幹型機能について、新たな役割と捉え、何をすればいいのかと身構えていた部分があったため、338通りのそれぞれのセンターのやり方でやっていくということが分かりました。

- ・まだまだ自センターも頑張らないといけないと…と思いました。今現在も基幹型として地域ネットワークの中心的な役割を担っている一方で、スーパーバイザー的、支援力向上等なかぼつだけでなく、声を上げ地域で皆が同じ方向を向いて行えるよう尽力したいと思います。資源が少ない、人口が少ない、障がい者求人もない圏域ではありますが、就労したいというご本人さんを本人含め皆で考えていきたいと思っています。とても元気が出るセミナーでした。ありがとうございました。

- ・自分たちセンターの考えをしっかりセンター内（職員間）で共有することだと思いました。私どもセンターの状況から、人口比に対し、社会資源はあるのですが、移行支援事業所、定着支援事業所ともに、利用者減が顕著です。現在も、圏域の就労部会や移行支援事業所連絡会などを開催しており、今後も引き続き行っていくとともに、A型、B型事業所とも連携し、

ネットワークの構築をより進めていきたいと思いました。恵まれており、なかぼつでなにもかもしなくては、というイメージから、地域との連携、さまざまな関係機関との連携、関係性の構築が大切なのだと感じた。

- ・普段の業務の中で既に行なっている部分もあれば、今後より強化が必要な部分もあるなど感じました。

- ・今でも手一杯だが、もう一步踏み込んだ地域連携を意識した取り組みを考えなければいけない、と感じた。その為には直接支援のボリュームをどうするか、もっと他機関を巻き込んでいきなカボツの負担を減らすべきなのか、と改めて考えることが多数ありやはり業務に忙殺されてしまう。圏域人口や就職件数が少ないのに当センターと職員数が同じ、という点が気になってしまいました。支援機関の数などほかの理由も加味してだとはわかりますが、地域によりかなり違うことがわかりました。

- ・地域の課題やニーズをきちんと整理し、住みやすい地域社会にしていくコーディネーター的な存在になりたいなあ。

- ・やはり関係機関との連携が大切だと実感した。様々な相談が寄せられるが、センターだけで抱え込むのではなく、センターの職員自身も資源の情報を持ち、適切な連携をする必要があると思った。

- ・みなさんの取り組みを聞いて、当センターで実際に取り組んでいる内容が基幹型機能に十分位置づけられるものなのだということが再確認できました。その中でさらに今後、地域に求められるなかぼつセンターであるために、地域の関係機関と一緒に考えていきたいと思っています。

- ・今回の報告を含めて、なかぼつを根底からひっくり返すような画期的な発明は無いと思います。みんなが一度は考えたことがある範疇に収まるものがほとんどかと思っています。逆を言えば、どこの地域でも、実施できるアイデアをたくさん共有できたということです。そして、すでに気づいてきていますが、自分たちがこれまでやってきた事を継続・発展させていくだけで良い、それが基幹型なんだということが、全国のモデル事業で再確認できました。

- ・関係機関といかに連携を行っていくか？信頼を得られて対象者支援に向けられるか？わーくわく（徳島）での講演の中にもあった主人公は”支援対象者”と”雇用している企業”はまさにそうだった。

- ・センター単独は厳しいが発表の中にもあったようにいろいろな機関を巻き込んでいかなければと思う。

- ・今まで通りの支援、+なにか新しいできることをできる範囲で。。という考え方で行こうと思います。

- ・「基幹型機能」と文字にすると何か新たなことを始めなくてはならないのかと思ってしまいますが、今まで当センターで取り組んで来た地域連携やコーディネート役を担っている点を再認識し、現状を踏まえてさらに地域の課題を地域で解決していく仕組みづくりをより強化して行くことが、基幹型として求められていることであると感じました。

・「基幹型」という言葉にとらわれず、地域の障がいのある方ひとり一人に必要な支援を知り、それを地域で共有し、同じ方向に向かって役割分担をしながら自分たちの地域のネットワークを作っていく。そのファシリテーター役？でも、その人その人によってその役は違う機関になるかも？

・今まで以上にスーパーバイズしなければいけないのかな？職員数の少なさによる疲弊感を心配しています。

・地域連携の在り方について整理したいと思った。今取れている連携では生活支援に深くかわると足りず、更なる連携、相互理解の場が必要だと思う。

・スタッフと共有し何から取り組んでいくかを考えていきたい。

・各々のナカボツが、地域の事情等を含めて、カラーを出していくことが重要とのことは理解できた。実際に取り組み始めとして、何を行っていくのか、これから同部門での共通認識を持つことが大切だと感じた。

・皆様の取り組みをうかがって、「個別支援をしすぎなのかな」「同じ24時間とは思えない」と、思いました。しかし、気を取り直して参考にさせていただきながら、新年度も頑張りたいと思います。

・今は、基幹型に向けてどのように取り組むかというところですが、開始されたらまた一定期間ごとに、このように他のセンターの取り組みが聞けたらいいなと思います。ありがとうございました。

・これまでの役割を言葉にしたときに「基幹型」という言葉になるんだと改めて思いましたが、手伝って！助けて！という言葉が発する事や相談が一番下手なのはナカボツ、という言葉に一番納得しました。

・堅苦しく考え過ぎていたと思った。もっと関係機関に「助けて」を言いながら一緒に取り組めばいいのだと思った。

・センター職員含め地域の支援者の人材育成が共通の課題と感じました。

・特別なことをやる必要はないのだと、今までやってきていることの延長であるのかなと感じました。その上でスーパーバイズの取組なども取り入れていきたいと感じました。

・今、現在センター業務として行っているところが基幹型と呼ばれるところであることを再認識しました。地域での連携を図るために様々な手法でアプローチできたらと思います。

・地域によって求められているものが異なると思うため、地域の実情に合わせた支援が必要だと感じた。

・明日お金がいる人の支援が就業・の弱点であると考えます。その対応について指針を示してほしい。

・新しい取り組みをするのではなく、今までの取り組みをより大事にしていこうと感じました。

・慎重に進めていく必要があると思いました。

・今までやっていることの積み重ねであると理解しました。

- ・基幹型という響きに身構えていたが、現在行なっていることと大差はないと思えるようになった。
- ・自分たちの地域に必要なことをしっかりと考え形にしていきたい。
- ・基幹型機能としてみるとやはり不安はありますが、「地域で働く人のネットワークを柔軟に対応できる様に」と考えると3本柱を重要視し易いのかな。
- ・今までの支援に上乗せされるイメージでしたが、すでに行っていることもあり、上手に組み合わせていけばよいのかなと感じました。
- ・期間やキーワードで機械的に引き継がれる状況を避けたい。納得して引き継がせていただきたい。
- ・とても参考になりました。今やっていることを継続することが基幹型機能になると感じ、少し不安が解消されました。ありがとうございました。
- ・必要なことや発想を求められるに対して、予算などの削減がありどのように人員を調整したらいいのか頭が痛い。今後、事業評価にどう影響していくのか心配です。
- ・ナカボツの基幹型機能については、地域の意向の聞き取り・センター職員との話し合いも含め、どのようなことができるのかを整理していく必要があると思う。
- ・まずは、本日の研修内容を当事業所のスタッフにも伝達していきたい。自分たちのまず地域の状況を振り返りたい。
- ・まずは中ボツ自身の意識も変えていく必要があります。同時に、地域の支援施設がどう認識していただけるのか、発信していくのか…と不安も大きいと感じました。

### ナカボツセンター以外の参加者からの回答

- ・全部の相談事がナカボツに集まり、その処理に手一杯にならないように、多くの支援機関にうまくスムーズに繋げていくことが必要かと思います。
- ・正直申し上げまして、事業所間の力量差があるのを目の当たりにして、各なかぼつに基幹機能を設置することによって、いったいどんな効果を期待されているのかを、逆に質問したいところです。どんなことを背景に、就労移行支援事業所をスーパーバイズすると高い位置から言えるのか？就労移行の問題点を指摘されるのであれば、具体的な事例をあげながら話していただきたいと思いました。こういうことであってはならんと！また、現在就労定着支援事業3年後問題も特に整理がついていない中で、政策提言の方向性として基幹機能よりもっとやることがほかにあるように思いますが、いかがでしょうか？
- ・地域差が大きく、そこでのマンパワーによって取り組みの違いも大きいと感じています。基幹型機能、役割について、就労系の障害福祉サービス事業所への周知を広げて行って欲しいです。
- ・事例紹介にもありましたが、B型事業所から直接就労させた方が介護報酬が高くなるため、就労支援事業所を廃止することになれば、結局、障害者就業・生活支援センターが個別

支援に追われることになり、基幹の役割を担うことは難しくなると思います。また、3年経過後、ややもすれば、障害者就業・生活支援センターはどこまでも支援を続け、ストックされてしまう恐れがあり、在り方は千差万別とは言え、進め方は難しいと思います。

- ・365通りの基幹があってもよいが、最低限、「耕しのネットワーク」と「支援のネットワーク」を意図した取り組みと力量を持ってほしい

- ・新たな基幹型機能といっても、全く新しいことを一から始めるのではなく、すでに積み上げてきた取り組みを見直すことで自ずと基幹型の役割が培われていくのではないかと、そして、そのヒントは様々な地域事情を抱えた全国のなかぼつセンターの既存の取り組みにあるのではないかと感じた。

- ・様々な取り組みがある事を知り、一層興味が深まりました。自分からもっと関わりを持ちたいと思いました。

- ・地方によってはちゃんと機能している所なのか疑問に思うこともありますが、今回の所は考えている所ばかりで素晴らしかったです。

- ・今回の10センターの取り組みからそのエッセンスを吸収して自分たちの圏域でも取り組みを行いたいと考える現地でセミナーを行い（どのナカボツのどの取り組みを見習いたいかが指名する？）、その後、実践した経過や成果を報告するセミナーを開催していく。

- ・私自身が浅学なだけの事なのですが、色々なセンターやら機関がありその役割の違いが分からない。ナカボツについては多少理解が深まった気がするが、他にもかぶりの役割を持っている機関があるような気がして、福祉の全体像がいまだに分からない。

- ・引き続き連携を取っていきたいです。

- ・様々な機関と連携を取られていて、調整等大変だろうなと思いましたが、一步を踏み出す利用者様にとっては助かっていると思います。

- ・他施設との連携について地域ごとに会議を開いたり、意見交換ができればいいと感じる。

- ・定着支援が事業化された以降の3年半終了者問題について、現状困りは少ないがどこにも繋がりを持たない事に漠然と不安を抱える当事者の方に定着支援事業所として出来る事を考えており、全国のなかぼつさんの現状や考えを知る事で、何か打開策を模索する上でのヒントが得られないだろうかと思い参加させて頂きました。全国の事例をお聴きして、自エリアでもなかぼつさんと顔を合わせて話し合っていけたらいいなと思いました。

- ・地域によって、関わり方を工夫していると思いました。新しくネットワークを作るなど、制度の中ではありますが、柔軟なイメージを持ちました。協力して地域づくりをすることが、障害がある方の生活と働くことに役立てると思います。

- ・基幹型機能についての捉え方がいまいちピンとこなかった。拠点としての動きなのか？今までの取り組みと何が違うのかがわかりにくいと思った。

- ・言葉だけが独り歩きすることがないように、ナカボツセンターが本気で地域の私たちのような福祉サービス事業所とも連携を考えて欲しい。この発表者ではない当方の地域では、こちら側だけが本気でもうまくいかないことが多く、やはり国の事業を行っているナカボツ

としてしっかり連携を考えて欲しいのですが。

- ・元々就業・生活支援センターは基幹型機能をもち、地域における中立・公平な立場で情報発信や連携強化をしていただければと期待しています。

- ・A型事業所のサビ管という立場で研修に参加しましたが、お互いの役割が整理されて理解が出来ました。頼ってもらえるように、助けてもらえるような関係性を築き、そのことが利用者さんに届くようになればと感じました。

- ・基幹相談支援センターとの役割分担他、地域のニーズに対し、どういった形で窓口を設け、地域資源と連携していけばよいのか、担当地域の規模が大きいだけにその役割が多岐にわたり、事業運営に苦慮している。

- ・地域として立ち位置が様々であることは理解できるが、全体として立ち位置を明確化することも必要であると思う。現在不安定な状況で運営を行っている地域のセンターが方向転換し足並みをそろえて再出発できる機会を得られると思う。センター間での一致団結感が薄れてしまっているように思う。

- ・地域によって、既に基幹型機能として実施しているところもあるので、そこにおいては、改めて決める意味がよくわからない部分がある。

- ・基幹型の機能が定められていることよりも、理念や方向性が示されていることが重要なのではないかと感じられました。

- ・ナカボツが無い地域で、当法人のような就労支援事業が生活・就労両面で利用者支援を取り組んで行くには人員的にも技術的にも難しいところがあり地元にもあると非常に助かる。

- ・地域支援の活用と就労継続に対して当事者をどのようにつなげるのか相談にのるのかを重点的に考えていく必要があると感じた。

- ・できることを振っていく、そして振っていただいたからには全力でサポートをさせていただきたいと感じました

- ・A型事業所からすると、やや敷居が高いイメージです。もう少し日ごろからコミュニケーションが取れるとお互いに動きやすいのかなと思います。

- ・正直なところ、ナカボツセンターの存在意義自体を知らなかった為、今回様々な事例を聞けて良かったです。何度も地域ごとのナカボツセンターの在り方があるという話があったので、圏域内のナカボツセンターからも話をし、連携を図っていきたいです。

- ・ナカボツセンターの役割について曖昧なところがあった為、改めて知ることが出来ました。自分たちだけで行うのではなく、関係機関と連携し合いながら就労定着に繋げていきたいと思いました。

- ・当初は基幹型の言葉が独り歩きし、個別支援が薄くなるのではないかと懸念があったが、厚労省、就業支援ネットワーク、本日の対談などで個別支援から地域が見えてくる、地域に合わせた基幹型の形があるとのことを聞くことができ良かった。

- ・所属している事業所が福岡市にあります。人口規模も多く、その分関係機関も多い中、基幹型としての役割が広範囲に及び、大変な状況ではないかと感じています。法人が移行支援

事業を持っているので実際の支援は自法人で完結することが多く、連携する機会が少ないのが現状です。

・中ぽつの基幹型機能の充実が進まないのはどうしてか。基幹ありきでもいいが、本当に基幹ができれば支援が充実され発揮できるのか。

## ○ セミナーの運営についてお気づきの点やご要望など

### ナカポツセンターの参加者からの回答

- ・同じナカポツセンターの状況が伺えて、良いセミナーを受講できました。ありがとうございました。
- ・大変良い時間をいただきました。現地で聞けるとその熱さもさらに伝わってくるのではと思います。ありがとうございました。
- ・また別のセミナーがあれば参加したいです。
- ・非常に内容の濃いプログラムでしたが、スムーズな流れで心地良かったです。ありがとうございました。今後の期待としては、今後のナカポツの在り方について皆さまの本音トーク（朝まで生テレビ的な）を聞きたいですね。お疲れ様でした。
- ・この1年間の取り組み、準備、今日の発表、厚労省への提言等1センターでは到底できないことをしていただいたと思っています。「いい仕事にしていきたい」という思いに共感します。本当にありがとうございました。
- ・基調対談の内容を、「紙ベース」にして配信していただければ大変ありがたいです。
- ・この企画がとてもニーズに合っていると思いました。準備をはじめ、開催もご苦労があられたと思います。ありがとうございました。
- ・特にありません。
- ・中々、難しい課題ではありますが、基幹型としてと求められながらも80億から81億と予算が変化しない点には疑問があります。皆、しっかりと役割を果たそうと頑張っていると思いますが、予算が付かないとやりがいのある支援から疲弊しバーンアウトを起こさないか心配しています。
- ・いつも貴重なセミナー、シンポジウム、ネットワーク研修などの開催、ありがとうございます。これからもよろしくお願いいたします。
- ・いつもながら内容の濃い企画をありがとうございます。このような企画も誰かが取りまとめねばならず、非常に感謝しております。特に今回のような各センターの取り組みが聞けるのは非常に有意義でした。例えば、各地での事例研修会や企業就労支援の事例周知に特化した内容、など、ピンポイントの内容はいかがでしょうか。
- ・各発表者が地域の特徴や取り組みを話すのに15分は厳しかったと思う。それぞれ、お伝えしたかったことが多くあったと思われるが伝えきれていないうちに時間となってしまう残念だった。4時間30分の中で1回で行うのではなく、各センターでの取り組みをそれぞれYou tubeなどリンクやライブなどを活用した形で実施することもできたのではないかな。
- ・先日の千葉でのセミナーに続き、事務局の皆様はたいへんだと思います。ありがとうございました。コロナが落ち着き落ち着いてきたこともあり、やはり集合型中心のセミナーがいいと感じました。
- ・とても聞き取りやすい運営であったと思います。

- ・内容、中身が濃厚で、とても良いセミナーでした。
- ・地域の状況によって色々な工夫をされていることが詳しくわかり、大変参考になりました。貴重な時間をありがとうございました。
- ・朝日先生×島村先生の対談は、あっという間でした。とても良い研修だったかと思いました。
- ・10 センターの取り組みを聞くことは、少し忙しい側面もあったが、とても参考になった。もっと他のセンターの取り組みも聞きたいと思ったので、ぜひまた同じようなセミナーを開催してもらいたいと思った。貴重な機会をいただき本当にありがとうございました。
- ・今回の研修は非常に長く感じました。オンラインでしたので、疲れました。
- ・朝日先生が最後まで参加されていたことにびっくりしました。嬉しいです。オンラインだと、手元でPCで記録しながら視聴できるので、とても好きです。反面、事務所で電話が来れば取らなければいけないし、集中力が落ちると内職をし始めてしまう。これは自分の姿勢の問題でした。今後も、オンラインもしくはハイブリッドでの開催を継続していただけると、参加しやすくなると思いました。事務局の皆さん、技術担当の職員さん、ハプニングのつきまとうオンライン開催、しかも長時間で、ありがとうございました。とても勉強になり、今後の活力になりました。また共に頑張っていきましょう！
- ・今回の内容を繰り返し確認したい内容があったので、要望としてアーカイブで見れるようにして頂きたい。また他の支援員、今回参加できなかった機関担当者にも展開したい内容と感じた。
- ・大変有意義な時間を過ごさせていただきました。ありがとうございました。
- ・ブロック会議では近隣のセンターの事例や情報交換ができますが、このように全国のセンターの取組を知る機会があるのは大変よい機会です。今後もこのようなセミナーの継続を希望いたします。
- ・いつもありがとうございます。
- ・特にございません。お疲れ様でした。
- ・とてもタイムリーで聞きたい内容のセミナーでありとてもありがたく、拝聴しました。ありがとうございます。
- ・いつもありがとうございます。
- ・オンラインでのセミナーは継続してもらえると、参加しやすいです。
- ・とても有益なセミナーを開催していただき、ありがとうございました。
- ・全国のセンターの取り組みを、各県の労働局の担当課にも知ってもらいたいです。委託内容などを検討する参考にしてもらうところにつながったらいいなと思うのですが。
- ・ぜひ全職員に聞いてほしいので、オンデマンド配信をお願いします。
- ・特にありません。貴重な学びの時間をありがとうございました。
- ・次回も楽しみにしています
- ・これだけの内容を、コンパクトに半日にまとめていただき、貴重なお話を聞く事が出来ま

した。ありがとうございました。

- ・長時間のセミナーお疲れさまでした。

- ・特にありません。ありがとうございました。

- ・ありがとうございました。

- ・緊急の対応で、ところどころしっかり聞けなかったので、見逃し配信的なものがあると嬉しいです。検討をお願いします。

- ・今回のセミナー資料とメモをゆっくりと確認します。ありがとうございました。有意義な時間でした。

- ・大規模なセミナーの運営、大変なことと思います。皆様に感謝します。

- ・たくさんのセンターのお話を聞けましたが、少々時間が長く感じました。

- ・貴重な機会をありがとうございます。

- ・特にありません。

- ・支援のため、15：00 前に途中退席しなければいけなかったのが残念ですが、取組大変参考になりました。ありがとうございました。

### ナカボツセンター以外の参加者からの回答

- ・集中するには少し時間が長すぎた感があります。

- ・なかぼつ業界の今を知ることができてよかったと思います。スムーズな運営をありがとうございました。今後のテーマとして、「資本主義の中での障がい者就労支援の意義」「障がい者就労支援の倫理とは」現代社会や、人間としての根幹にかかわる内容も取り上げてほしいです。

- ・全就ネットさんいつも情報等ありがとうございます。ナカボツ時代からお世話になり、本日のセミナーでまたまた頑張っていこうと力を頂きました。引き続きよろしく願いいたします。

- ・少し時間が長すぎる気がしました。

- ・行政（福祉）では、障害者就業・生活支援センターの雇用部分があまり理解できていませんでしたが、事例紹介で課題や取組を知ることができたので、大変参考になりました。ありがとうございました。

- ・良い企画でした。ありがとうございました

- ・これだけの発表者や内容などを取りまとめることは非常にご負担であることは重々承知しておりますが、全国のセンターの取組を知ることができる機会はとても有意義であるため、ぜひ今回だけでなく、今後も実施いただきたいです。また、次回が開催が実現するのであれば、申込期間がもう少し長くっていただけると関心のある参加者の漏れがなくなるのではないかと感じました。（今回ですら何百という参加があったため、さらに増えるとなるとますますご負担かとは存じますが。）

- ・準備を含め、とても整った丁寧なセミナーだったと思います。大変、お疲れ様でした。
- ・時間の都合があったかもしれないが、各センターの取り組みに対して質問や深掘りしていく時間がほしかった。聞きたいことがたくさんあった。
- ・事例報告は実際の実践なので内容は興味深いが、10 事例はちょっと多かった気がする。また専門家の対談は内容が濃くて興味深いが、そこに現場の人も入るとまた違った面白さがあるような気がした。
- ・全国の動き・取り組み内容を知る事ができる機会がもっとあると良いと感じた。
- ・報告書を職場の仲間と早く見たいです。
- ・10 か所の事例を 15 分ピッチで発表というすごい研修会、という感想です。話される方も大変でしたし、運営も大変だったことと思います。参加される方も含めて熱意ある皆様の集まりだからこそ成り立つセミナーだと感じました。ありがとうございます。
- ・限られた時間の中で、盛りだくさんの内容でとても勉強になりました。事業所内の日常に追われると、自身の視野が狭くなってしまうので、大変有意義な時間でした。ありがとうございました。
- ・締めの挨拶の中で、「最後の砦である」、「情熱大陸に出演するような業務」の話はとても良いことを聞けたと思う。日々ナカポツセンターとやりとりをしているが、ためになる良い挨拶だった。
- ・運営の皆さまには、貴重な学びの機会を与えて頂き、感謝いたします。ありがとうございました。
- ・定着支援地域連携モデルについての事例報告が、どのように連携したのか体験事例を伺いたかったです。本日はありがとうございました。
- ・センター発表は前半しか聞くことができなかったもので、フォーラムの発表で共感できた「わーくわく」さんに印をつけさせていただきました。ありがとうございました。
- ・特にありません。本日は、ありがとうございました。
- ・時間が長いので、発表事業所の概要は極力少しにして、個別の取り組みや課題に焦点をあててした方がいいと感じました。

## 8. 事業のまとめ

### 8.1 定着支援地域連携の現状と課題について

今回、本事業を通して明確になったこととして、「地域資源の差」がまず挙げられる。「全国悉皆アンケート」では圏域内の就労系障害福祉サービス事業所の実情について4パターンに分類してみたが、就労移行支援事業および就労定着支援事業については、回答したセンターの大多数が「少ない」と回答している。

ナカポツは地域の資源であり、地域連携のもとに事業を展開するため、この「地域資源の差」はナカポツの活動そのものに直結する要素だと言える。特に就労系障害福祉サービスにおいては営利企業が運営する事業所が多く、人口が密集する地域には事業所が集中する一方、人口が少ない地域においては事業所が少ない、もしくは全く無いという実態が明らかになった。そして、これはどちらが良いという事ではなく、それぞれの状況において取り組むべき課題があるということを全国のモデル的取組の取材によって確認できた。

資源が多すぎる圏域としてノミネートされた北海道・札幌では、事業所数の多さゆえ、圏域内のすべての事業所との関係構築は物理的に困難であることが、就労支援機関意識調査の結果からも伺える。直接的な支援を実施するにも当然限りがあり、関係機関との効果的な連携を長年にわたって模索し、自らの立ち位置を調整することに主眼を置いて活動してきた。

一方、地域資源が少ない千葉県・夷隅圏域では、就労系障害福祉サービスは就労継続支援B型6か所のみであり、いわゆる「一般就労」に向けた支援においては圧倒的に資源が足りない状況である。そのため、ナカポツの役割は多岐にわたり、ケースワーク中心の活動になる傾向がある。

地域によってそれぞれの関係機関との連携内容が異なり、就労に特化した連携が可能な圏域がある一方、かなり広範囲に生活支援を行う必要性に迫られる圏域もある。

「地域資源の差」は最も顕著に表れた地域課題の要因といえるが、今回の調査であらためて把握出来た課題として、行政機関の関わり方の濃淡（就労支援部会設置の有無等）、他の公的な支援機関（市単、区単の支援センター等）との連携の在り方がある。

ナカポツはこれまで労働行政の一環として、ハローワークとの連携を進めて来た経緯がある。一方で市町村等の自立支援協議会との関係については、必ずしも進んでいない。悉皆アンケートにおいては、市町村において、そもそも「一般就労への機運」が無いという回答が少なくなかった。本来、すべての人が等しく支援を受けられることが求められるなか、これらの地域差は大きな課題だと言える。

今回の主要テーマである定着支援の地域連携に着目すると、特に定着支援事業との連携において、積極的に様々な工夫を凝らした独自の取組が10のモデル地域において実践されていた。地域の実情にあわせた「基幹型」のセンター運営が既に実施されている圏域が、全国各地に幾つもあることに大いに勇気づけられた。

## 8.2 ナカポツセンターに期待される基幹型の機能・役割について

前節で述べたように、地域の実情によって、ナカポツに求められる基幹型の役割は異なると考える。ここでは「全国悉皆アンケート」「モデル的取組の取材」「検討会」の内容から、ナカポツに期待される機能・役割について考えてみたい。

アンケートと取材から「地域資源の差」が顕著であったことは、ナカポツには、なによりも「セーフティネット」としての役割が求められていることを意味する。地域資源の多寡によって「支援を受けられない」ということが決して無いように活動することが必要だろう。マンパワーの確保が大きな課題になるが、今後もナカポツが向き合うべき役割として検証していくことが重要だと考える。

次に挙げられる役割として、「ネットワークの構築」がある。全国悉皆アンケートでは、9割以上のナカポツが地域の就労支援機関との連携に取り組んでいると回答していた。しかし、就労支援機関に対する同様の質問への回答では「取り組んでいて、役に立っている」は41%にとどまり、ナカポツの感覚とは大きな開きがある。ナカポツが考えているほど、就労支援機関側ではネットワークが進んでいるとは感じていないという現実がある。今後は、連携の更なる深化に向けたネットワークの構築が重要になる。モデル的取組事例のなかに、このネットワーク構築のための有効なヒントが多く含まれているので、是非参考にしてもらいたい。また、検討会においては、単なるネットワークではなく「就労支援体制の整備」が必要との意見をいただいた。地域ネットワークを構成する各機関が、お互いにしっかりと機能・寄与する仕組み作りが重要であるので、今後このような取り組みにチャレンジするセンターが増えることを期待したい。

検討会においては、こうした動きが「行政」と連携することの重要性についても意見をいただいた。自立支援協議会、特に就労支援部会を新設する、もしくは既存の部会を機能させることにより、地域の体制整備を進めることが重要だと考える。

「第134回社会保障審議会障害者部会」（令和5年1月23日開催）にて用意された資料1-2「障害福祉計画及び障害児福祉計画に係る成果目標及び活動指標について」において、以下のような記載があるので参考にしていきたい。

### 【成果目標（案）】

○就労定着率については、令和8年度の就労定着支援事業の利用終了後の一定期間における就労定着率が7割以上となる就労定着支援事業所の割合を2割5分以上とすることを基本とする。また、都道府県等が地域の就労支援ネットワークを強化し、雇用、福祉等の関係機関が連携した支援体制の構築を推進するため、協議会（就労支援部会）等を設けて取組を進めることを基本とする。（新規）

### 8.3 定着支援地域連携モデル事業への提言

今回取り上げた 10 センターのモデル的取組は、それぞれ異なる地域事情を抱えた 10 センターの理念と工夫、ノウハウが凝縮された好取組であった。全国 338 センターの中には、自身のセンターと状況が重なるセンターが数多くあることが想定される。前節で挙げたような機能・役割について、今のところはまだ十分に組み立てていないというセンターにとっては、きわめて有効なロールモデルになると考えられる。実際、事業報告セミナーの感想アンケートの自由記述には、かなり具体的な気づきや学びについて熱く丁寧に綴られており、全国のナカポツの情熱と可能性を感じさせる内容であった。

今回の事業では、現状と課題の把握およびモデル的取組事例について調査を実施したが、この調査結果を踏まえ、全国 338 センターの「基幹型」の役割の深化を図ることが、次なるモデル事業の目的になると考える。令和 6 年に予定されている障害者総合支援法の報酬改定や、令和 7 年 12 月までには施行される予定の「就労選択支援」の創設を見据え、就労支援機関とのネットワーク構築、更には地域の就労支援体制の整備に向けた取り組みは急務である。今回の調査を通して明示することができた多様なモデル的取組の横展開、各々の地域の実情にあわせた自立的な実践の拡がり大きなカギを握るのではないだろうか。

今回の「定着支援地域連携モデルに係る調査事業」の結果を敷衍し、より多くのナカポツセンターの機能強化、そして定着支援地域連携の強化につなげることを、次なるモデル事業に期待したい。

令和4年6月21日

障害者就業・生活支援センター 各位

特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク

『定着支援地域連携モデルに係る調査事業』  
全国悉皆アンケートについて（ご協力のお願い）

拝啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。日頃は当ネットワークの活動に格別のご理解、ご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、当ネットワークは、今年度、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課より、標記の事業を受託いたしました。

この調査事業は、今後、障害者就業・生活支援センターが、地域の就労支援ネットワークの中で『基幹型』の機能を担っていくにあたり、まずは現状の課題や取組状況を調査、整理して、定着支援に携わる関係者と共有するために実施するものです。

そこで、本事業を開始するに際し、全国 338 箇所の障害者就業・生活支援センターに悉皆アンケートをお願いし、地域ごとの課題や傾向を把握したいと考えております。

つきましては、ご多忙の折、誠に恐縮ではありますが、下記 URL よりアクセスしていただき、アンケート用紙にご記入のうえ、7月4日までにご回答いただきたく存じます。

なお、ご回答いただいた内容は、地域ごとの課題や傾向を確認させていただく以外には使用いたしません。センター名や圏域が特定されたり、情報が外部に漏洩するようなことはありません。

ご協力のほど、なにとぞよろしくお願い申し上げます。

敬具

## 記

## 1. アンケート

URL <https://forms.gle/vN4PgTHmEvW3CADd9>

QR コード



## 2. 添付資料

『定着支援地域連携モデルに係る調査事業』概要

3. お問い合わせ先

全国就業支援ネットワーク事務局（担当：小澤）

E-mail [chiiki@sien-nw.jp](mailto:chiiki@sien-nw.jp)

TEL 06-6704-7201      FAX 06-6704-7274

以上

## 『定着支援地域連携モデル調査事業』 全国悉皆アンケート

特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク

1. 担当圏域内の就労系障害福祉サービス事業所の実情について感じておられることを教えてください。

## ①就労系障害福祉サービス事業所の『量』について

・就労移行支援事業所

☐ 多い                      ☐ ちょうどよい                      ☐ 少ない

・就労定着支援事業所

☐ 多い                      ☐ ちょうどよい                      ☐ 少ない

・就労継続支援A型事業所

☐ 多い                      ☐ ちょうどよい                      ☐ 少ない

・就労継続支援B型事業所

☐ 多い                      ☐ ちょうどよい                      ☐ 少ない

自由記載

--

## ②就労系障害福祉サービス事業所の『質』について

- i 全般的な状況

・就労移行支援事業所

☐ 良好      ☐ 概ね良好      ☐ あまり良好ではない      ☐ 良好ではない

・就労定着支援事業所

☐ 良好      ☐ 概ね良好      ☐ あまり良好ではない      ☐ 良好ではない

・就労継続支援A型事業所

☐ 良好      ☐ 概ね良好      ☐ あまり良好ではない      ☐ 良好ではない

・就労継続支援B型事業所

☐ 良好      ☐ 概ね良好      ☐ あまり良好ではない      ☐ 良好ではない

## ii 事業所間の格差

・就労移行支援事業所

☐ 事業所間の格差はあまりない ☐ 事業所間の格差が多少ある

☐ 事業所間の格差が大きい

・就労定着支援事業所

☐ 事業所間の格差はあまりない ☐ 事業所間の格差が多少ある

☐ 事業所間の格差が大きい

・就労継続支援A型事業所

☐ 事業所間の格差はあまりない      ☐ 事業所間の格差が多少ある

☐ 事業所間の格差が大きい

・就労継続支援B型事業所

☐ 事業所間の格差はあまりない

☐ 事業所間の格差が多少ある

☐ 事業所間の格差が大きい

自由記載

2. 担当圏域内の就労定着支援事業所が提供している支援の内容について感じておられることを教えてください。

①支援ニーズに対して概ね充足していると感じる支援の内容（複数回答）

☐ 本人の就業面の支援

☐ 企業・職場に対する支援

☐ 本人の生活面の支援（現在の体調・生活習慣管理等）

☐ 本人の生活面の支援（将来のライフサイクルの変化への備えや対応等）

☐ 家族に対する支援

②支援ニーズに対して不足しているのではと感じる支援の内容（複数回答）

☐ 本人の就業面の支援

☐ 企業・職場に対する支援

☐ 本人の生活面の支援（現在の体調・生活習慣管理等）

☐ 本人の生活面の支援（将来のライフサイクルの変化への備えや対応等）

☐ 家族に対する支援

自由記載（不足している背景・要因として感じることや、具体的な課題が生じている事例など）

3. 担当圏域における貴センターのこれまでの取組について教えてください。

①就労定着支援事業所等に対するスーパーバイズ

<支援に関するアドバイスの提供や支援力向上のための勉強会開催、面談の同席・企業への同行等>

☐ 現在取り組んでいる

☐ 取り組んでみたことはあるが、現在は取り組んでいない

- ☐ 取り組んだことはないが、今後取り組む予定・可能性がある
- ☐ 実績も可能性もない

具体事例等 ※うまくいかなかった事例でも構いません

## ②困難事例に対する個別支援

<支援対象者本人、家族、企業への対応に苦慮していた事業所の個別事例に協働で支援した等>

- ☐ 現在取り組んでいる
- ☐ 取り組んでみたことはあるが、現在は取り組んでいない
- ☐ 取り組んだことはないが、今後取り組む予定・可能性がある
- ☐ 実績も可能性もない

具体事例等 ※うまくいかなかった事例でも構いません

## ③地域の就労機関との連携強化に向けた能動的な役割の発揮

<定期的なネットワーク会議の開催、自立支援協議会就労支援部会等での研修の企画等>

- ☐ 現在取り組んでいる
- ☐ 取り組んでみたことはあるが、現在は取り組んでいない
- ☐ 取り組んだことはないが、今後取り組む予定・可能性がある
- ☐ 実績も可能性もない

具体事例等 ※うまくいかなかった事例でも構いません

## 4. 今後ナカポツセンターに期待されている『基幹型』の機能や役割についてご意見を教えてください。

## 『定着支援地域連携モデル調査事業』 取組事例シート

特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク

ブロック		圏域の基本情報	
都道府県		人口規模	
センター名		就労移行支援事業所数	
ご担当者名		就労定着支援事業所数	
		就労継続A型事業所数	
		就労継続B型事業所数	

以下の3種類の取組の具体的な事例について、ご自由に記入してください。

後日、事務局よりヒアリングさせていただきます。

### ①就労定着支援事業所等に対するスーパーバイズ

<支援に関するアドバイスの提供や支援力向上のための勉強会開催、面談の同席・企業への同行等>

## ②困難事例に対する個別支援

<支援対象者本人、家族、企業への対応に苦慮していた事業所の個別事例に協働で支援した等>

### ③地域の就労機関との連携強化に向けた能動的な役割の発揮

<定期的なネットワーク会議の開催、自立支援協議会就労支援部会等での研修の企画等>

[illegible]

令和4年11月吉日

札幌市内 就労支援事業所 各位

特定非営利活動法人  
全国就業支援ネットワーク  
代表理事 藤尾 健二

## 『障害者の就業に伴う生活面の支援に関する意識調査』ご協力をお願い

時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。日頃は当ネットワークの活動に格別のご理解、ご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、当ネットワークは、今年度、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課より『定着支援地域連携モデルに係る調査事業』を受託いたしました。

この調査事業は、今後、障害者就業・生活支援センターが、地域の就労支援ネットワークの中で『基幹型』の機能を担っていくにあたり、現状の課題や取組状況を調査、整理して、定着支援に携わる関係者と共有するために実施するものです。

この度、本調査事業のモデル的取組にご協力いただく10箇所の障害者就業・生活支援センターとして、貴事業所の圏域を担当されている札幌障がい者就業・生活支援センターたすく様が、全国338センターの中から選出されました。

つきましては、札幌市内のすべての就労支援事業所のみなさまに、標記意識調査へのご協力をお願いしたく存じます。下記回答サイトよりアクセスしていただき、12月16日までにご回答いただけますと幸いです。（手書き・エクセル入力の場合は、添付の調査用紙を06-6704-7274へFAX、もしくは [chiiki@sien-nw.jp](mailto:chiiki@sien-nw.jp) 宛にメールしてください。）

ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理を行うため、事業所名が開示されたり、情報が外部に漏洩するようなことはありません。

ご多忙の折、お手数をおかけして誠に恐縮ではありますが、ご協力のほど、なにとぞよろしくお願い申し上げます。

## 記

## 1. 意識調査アンケート回答サイト

URL <https://forms.gle/ad5A8jN5yTci3WuG7>

QRコードからもアクセスできます。⇒



## 2. 添付資料

- ・就労支援機関意識調査用紙
- ・『定着支援地域連携モデルに係る調査事業』概要

## 3. お問い合わせ先

特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク 事務局（担当：小澤）

E-mail [chiiki@sien-nw.jp](mailto:chiiki@sien-nw.jp) TEL 06-6704-7201 FAX 06-6704-7274

# 障害者の就業に伴う生活面の支援に関する意識調査

特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク

この調査では、**札幌障がい者就業・生活支援センターたすく**様が担当されている圏域内の就労支援機関のみなさまに、**障害者が企業へ一般就労してからの定着**に関わる支援についてお尋ねしています。

1. 貴事業所の事業内容について教えてください。（複数回答可）

- ☐ 就労移行支援
 ☐ 就労定着支援
 ☐ 就労継続A型
 ☐ 就労継続B型  
☐ その他 ( )

過去3年間に企業への一般就労の実績がある事業所は、続けてお答えください。

過去3年間に企業への一般就労の実績がない事業所は、**設問5**へお進みください。

2. 一般就労に移行した障害者の定着に関わる支援について、貴事業者が感じておられることを教えてください。

①概ね充分に取り組めていると感じている支援の分野（複数回答可）

- ☐ 本人の就業面の支援
- ☐ 企業・職場に対する支援
- ☐ 本人の生活面の支援（現在の体調・生活習慣管理等）
- ☐ 本人の生活面の支援（将来のライフサイクルの変化への備えや対応等）
- ☐ 家族に対する支援

②不足しているのではと感ずることがある支援の分野（複数回答可）

- ☐ 本人の就業面の支援
- ☐ 企業・職場に対する支援
- ☐ 本人の生活面の支援（現在の体調・生活習慣管理等）
- ☐ 本人の生活面の支援（将来のライフサイクルの変化への備えや対応等）
- ☐ 家族に対する支援

自由記載


3. 一般就労に移行した障害者の定着に関わる支援に対する、貴事業所の考え方や取組について教えてください。

①定着に関わる支援に取り組む期間について

- ☐ 事業として定められた期間に沿って支援する（移行：就職後6ヶ月間、定着：最長3年間）
- ☐ 支援ニーズが発生すれば、事業の期間外でも個別に（無償でも）対応する
- ☐ 事業の期間外に支援ニーズが発生したときは、地域の社会資源と連携して対応する
- ☐ 事業の期間外に支援ニーズが発生したときは、地域の社会資源に支援を引き継ぐ
- ☐ その他（ ）

②定着に関わる支援をするにあたって連携している機関について（複数回答可）

- ☐ 地域障害者職業センター
- ☐ 障害者就業・生活支援センター（ナカポツセンター）
- ☐ 自治体設置の障害者就労支援センター
- ☐ 相談支援事業所等の障害福祉サービス事業所
- ☐ 医療機関
- ☐ 特別支援学校
- ☐ その他（ ）

自由記載


4. 一般就労に移行した障害者の定着に関わる支援をするにあたって、課題を感じる状況や局面があれば教えてください。


5. 圏域内の障害者就業・生活支援センター（ナカポツセンター）についてお尋ねします。

ナカポツセンターが行なっている取組について感じていることを教えてください。

①個別の支援に対する専門的な見地からの助言や、それを通じた支援の質の向上にかかる援助（スーパーバイズの提供、支援力向上のための勉強会開催、面談の同席、企業への同行等）を、

- ☐ 受けたことがあり、役に立っている
- ☐ 受けたことはあるが、役に立っていない
- ☐ 受けたことはないが、今後は受けてみたい
- ☐ 受けたことはないし、今後也不需要い
- 役に立った具体事例、もしくは今後受けてみたいサポート等


②困難事例に対する個別支援（支援対象者本人、家族、企業への対応に苦慮していた個別事例に協働で支援した等）を、

- ☐ 受けたことがあり、役に立っている
- ☐ 受けたことはあるが、役に立っていない
- ☐ 受けたことはないが、今後は受けてみたい
- ☐ 受けたことはないし、今後也不需要ない

役に立った具体事例、もしくは今後受けてみたいサポート等


③地域の就労支援機関との連携（定期的なネットワーク会議の開催、障害以外の他の就労機関が開催する催しへの参加等）に、

- ☐ 取り組んでいて、役に立っている
- ☐ 取り組んでいるようだが、役に立っていない
- ☐ 取り組んでいないようだが、今後は期待している
- ☐ 取り組んでいないようだし、今後も期待しない

役に立った具体事例、もしくは今後受けてみたいサポート等


上記①～③以外で、障害者の就業に伴う生活面の支援力を向上させるために、ナカポツセンターが行なっている取組、今後期待する取組があれば教えてください。

役に立った具体事例、もしくは今後受けてみたいサポート等


6. 一般就労に移行した障害者の定着に関わる支援全般について、ご意見やご質問があれば自由に記載してください。


ご協力ありがとうございました。

## 『定着支援地域連携モデルに係る調査事業』

## 事業報告セミナー

障害者雇用制度に大きな変化が訪れている今、障害者の就業に伴う生活面の支援ニーズへの対応力を地域として向上させるため、障害者就業・生活支援センターの機能の強化が求められています。今年度、全国就業支援ネットワークが取り組んできた『定着支援地域連携モデルに係る調査事業』の事業報告から、現状の課題と地域の多様性を踏まえた、ナカポツセンターの「基幹型」の役割について、一緒に考えていきましょう。

## 【主なプログラム】

## \* スペシャル対談

埼玉県立大学 朝日雅也先生 \* 沖縄大学 島村聡先生

## \* 事例報告／シンポジウム

調査事業にご協力いただいたナカポツ10センター

# 2023年2月24日(金)

【時間】 13:00～17:30 (12:30受付開始)

【形式】 オンライン (無料)

【対象者】 障害者就業・生活支援センター、就労系障害福祉サービス事業所、その他就労支援機関の職員

お申込みは  
こちらから

お  
問  
合  
せ

特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク

E-mail : [chiiki@sien-nw.jp](mailto:chiiki@sien-nw.jp)

Tel : 06-6704-7201

全国就業支援ネットワーク

検索



# 定着支援地域連携モデルに係る 調査事業

## 事業報告セミナー

2023年2月24日

# 開会挨拶

特定非営利活動法人  
全国就業支援ネットワーク  
代表理事 藤尾 健二

# 事業委託者挨拶

厚生労働省 社会・援護局  
障害保健福祉部 障害福祉課  
課長補佐 日高 幸哉

# 事業概要説明

特定非営利活動法人  
全国就業支援ネットワーク  
理事 酒井 京子

# 基調対談

## 『地域の就業・生活支援における ナカポツセンターの役割』

埼玉県立大学 保健医療福祉学部 朝日雅也先生  
沖縄大学 福祉文化学科 島村聡先生

# 事例報告 I

＊ 地域のどなたに対しても支援を継続する伴走型の…

青森県：障害者就業・生活支援センターみなと

＊ 「つながろう・ひろげよう」を目指す…

埼玉県：障害者就業・生活支援センターCSA

＊ 地域と人が繋がり続ける…

鹿児島県：あいらいさ障害者就業・生活支援センター

# シンポジウム

## 『これからの地域連携を考える』

\* 繋ぎ・繋がれる…

千葉県：障害者就業・生活支援センター香取就業センター

\* 共に考え共に歩む伴走型支援の…

岐阜県：清流障がい者就業・生活支援センターふなぶせ

\* やり直しができる…

兵庫県：北播磨障害者就業・生活支援センター

(司会) 全国就業支援ネットワーク代表理事 藤尾健二

特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク

# 事例報告Ⅱ

社会資源がとても多い圏域

社会資源がとても少ない圏域

- \* サッカーに例えるとMF(ミッドフィルダー)の…  
北海道：札幌障がい者就業・生活支援センターたすく
- \* 地域づくりを支える…  
千葉県：障害者就業・生活支援センターピア宮敷

# 事例報告Ⅲ

新しく取り組み始めたセンター  
古くから取り組んできたセンター

\* 地域とつながる日本一になりたい…

静岡県：障害者就業・生活支援センターぼらんち

\* 私らしい人生と向き合う…

徳島県：障害者就業・生活支援センターわーくわく

# 閉会挨拶

特定非営利活動法人  
全国就業支援ネットワーク  
理事 酒井 京子

# 定着支援地域連携モデル に係る調査事業 事業概要説明

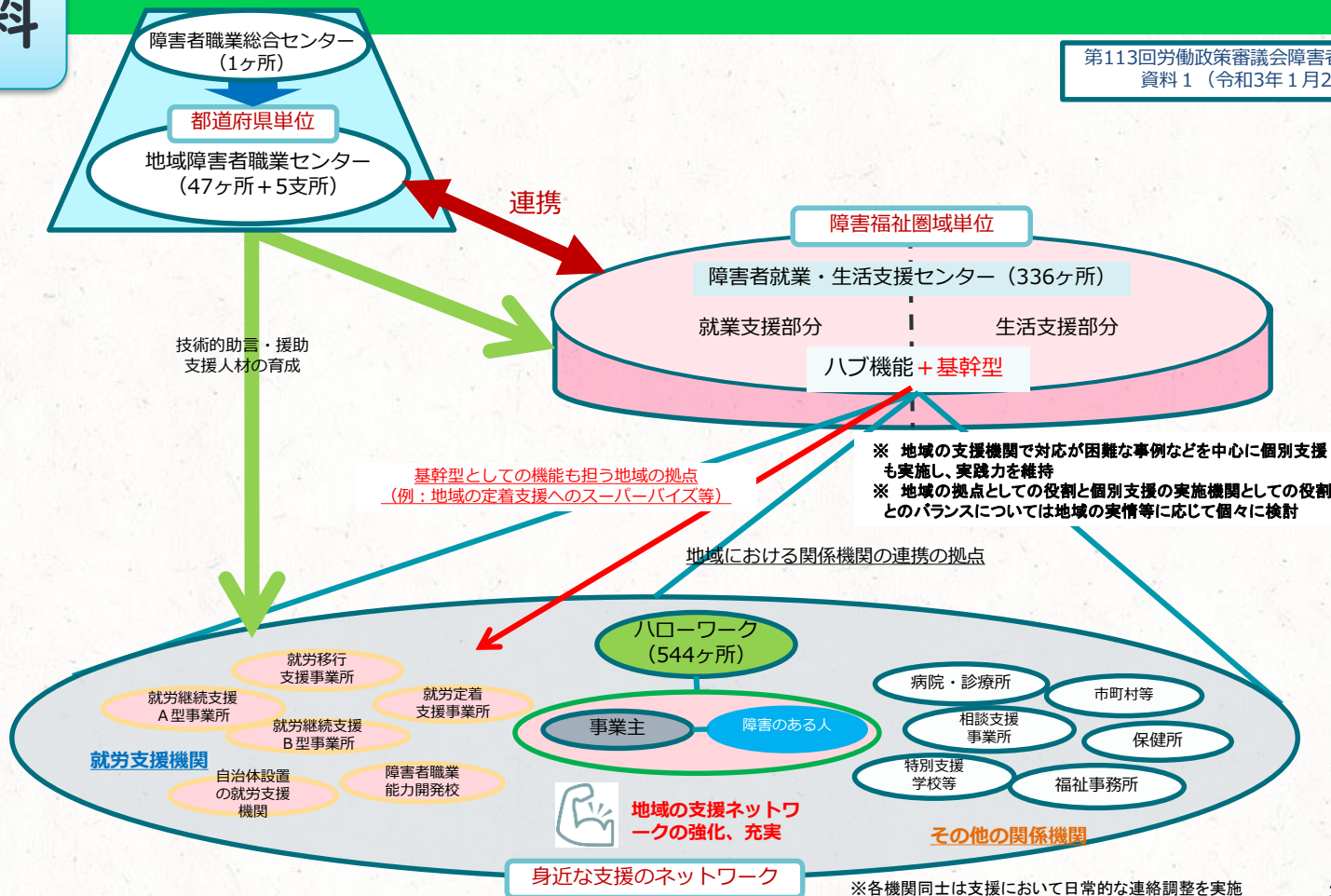
# 事業の目的

地域における障害者の就業に伴う生活面の支援ニーズへの対応力を向上させるため、障害者就業・生活支援センターについて、基幹型の機能も担う地域の拠点としての体制を整備し、地域の就労支援ネットワークの強化、充実を図る。

# 参考資料

## 今後の地域の関係機関の連携イメージ

第113回労働政策審議会障害者雇用分科会  
資料1（令和3年1月21日）



# 事業の内容

基幹型の機能・役割を再整理し、基幹型としての障害者就業・生活支援センターについて、以下の内容を調査報告する。

- 就労定着支援事業所等に対するスーパーバイズの在り方
- 個別支援の関わり方・在り方
- 地域の就労支援機関との連携の在り方

# モデル的取組にご協力いただいたセンター

- ▶ 北海道：札幌障がい者就業・生活支援センターたすく
- ▶ 青森県：障害者就業・生活支援センターみなと
- ▶ 埼玉県：障害者就業・生活支援センターCSA
- ▶ 千葉県：障害者就業・生活支援センター香取就業センター
- ▶ 千葉県：障害者就業・生活支援センターピア宮敷
- ▶ 静岡県：障害者就業・生活支援センターぼらんち
- ▶ 岐阜県：清流障がい者就業・生活支援センターふなぶせ
- ▶ 兵庫県：北播磨障害者就業・生活支援センター
- ▶ 徳島県：障害者就業・生活支援センターわーくわく
- ▶ 鹿児島県：あいらいさ障害者就業・生活支援センター

# 事業の実施状況

- ▶ 全国悉皆アンケート 令和4年6月21日～7月12日
- ▶ 取組事例収集 7月20日～8月30日
- ▶ モデル的取組実施 9月13日～12月20日
- ▶ 意識調査 11月8日～12月16日
- ▶ 事業報告セミナー 令和5年2月24日
- ▶ 調査報告書提出 3月24日予定

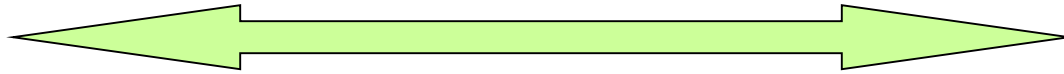
定着支援地域連携モデルに係る調査事業報告セミナー  
基調対談 朝日発言関連資料

2023年2月24日（金） 13時25分～14時25分

朝日雅也 （埼玉県立大学）

# 就業（就労）支援は豊かな生活の実現のための手段

狭義のマッチング



（もちろんそれが大切な局面はある）

就職しよう  
かな？

就職したい！・働き続けたい

やめよう  
かな？

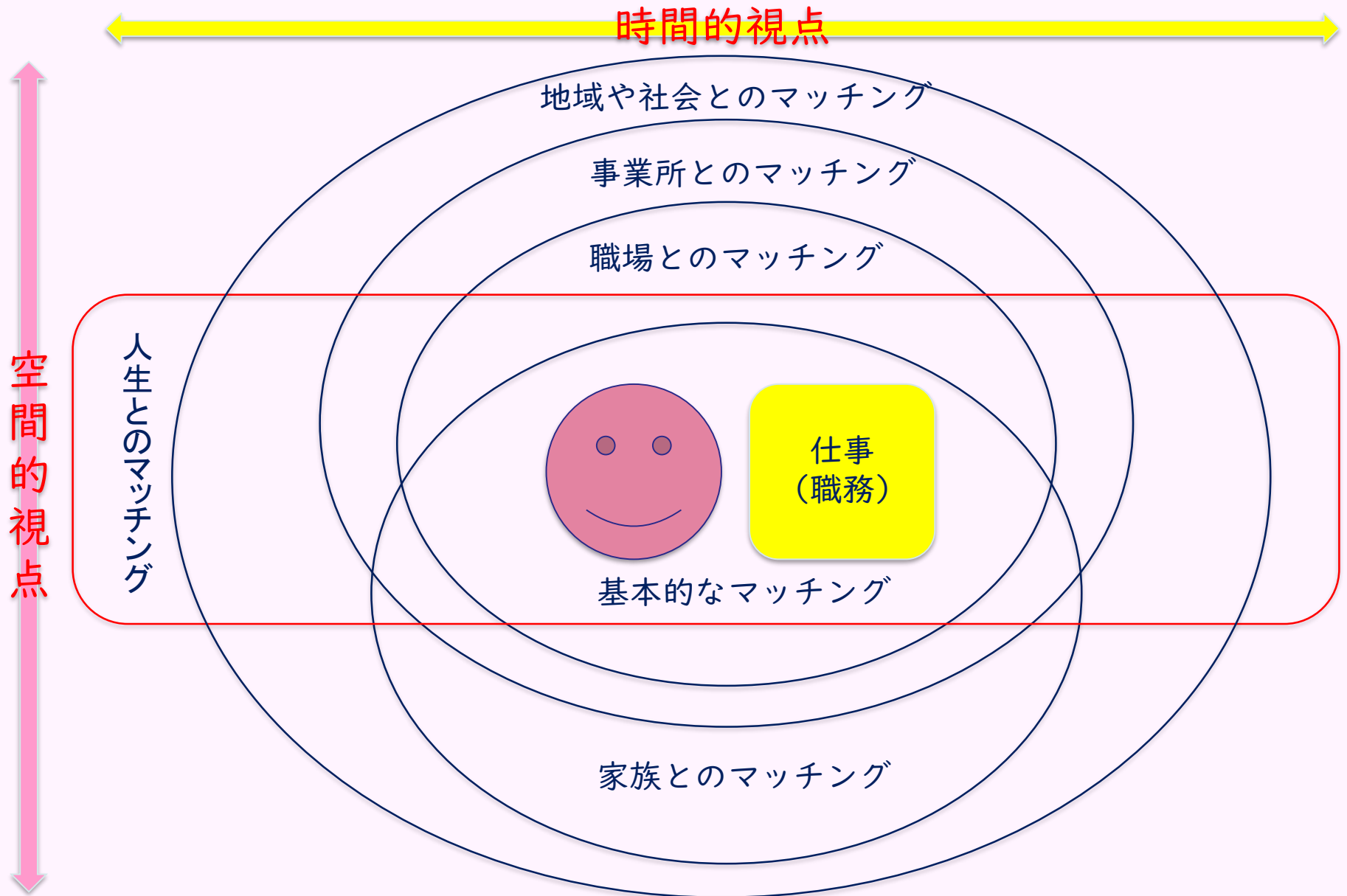
十分な情報と体  
験機会の提供

離職支援・ハッピー  
リタイアメント

ライフステージに応じた  
広義のマッチング



# マッチングの多様性



# 企業支援の困難さと重要性

- 利害の対立に悩む支援者
- 支援対象者を中心に対等な立場で同じ目的をめざす「同志」
- 企業にも必要な「支援力」形成への支援

## 【2つのカスタマー（顧客）】

職業リハビリテーション専門職には2つのカスタマー（顧客）がある。

ひとつは障害者、もうひとつは事業主。

職業リハビリテーションの専門家はこの2つのカスタマーを同時に満足させなければならない。

F. マクファーレン (Fred R. McFarlane)

➡この同時性を満たすことは困難だが、ダイナミックでもある。

# 合理的配慮をめぐる3つの主体（プレイヤー）

## ○事業主

「すべての事業主は障害者の雇用に関し（略）、適正な雇用管理を行うことにより、その雇用の安定を図るように努めなければならない」（障害者雇用促進法）

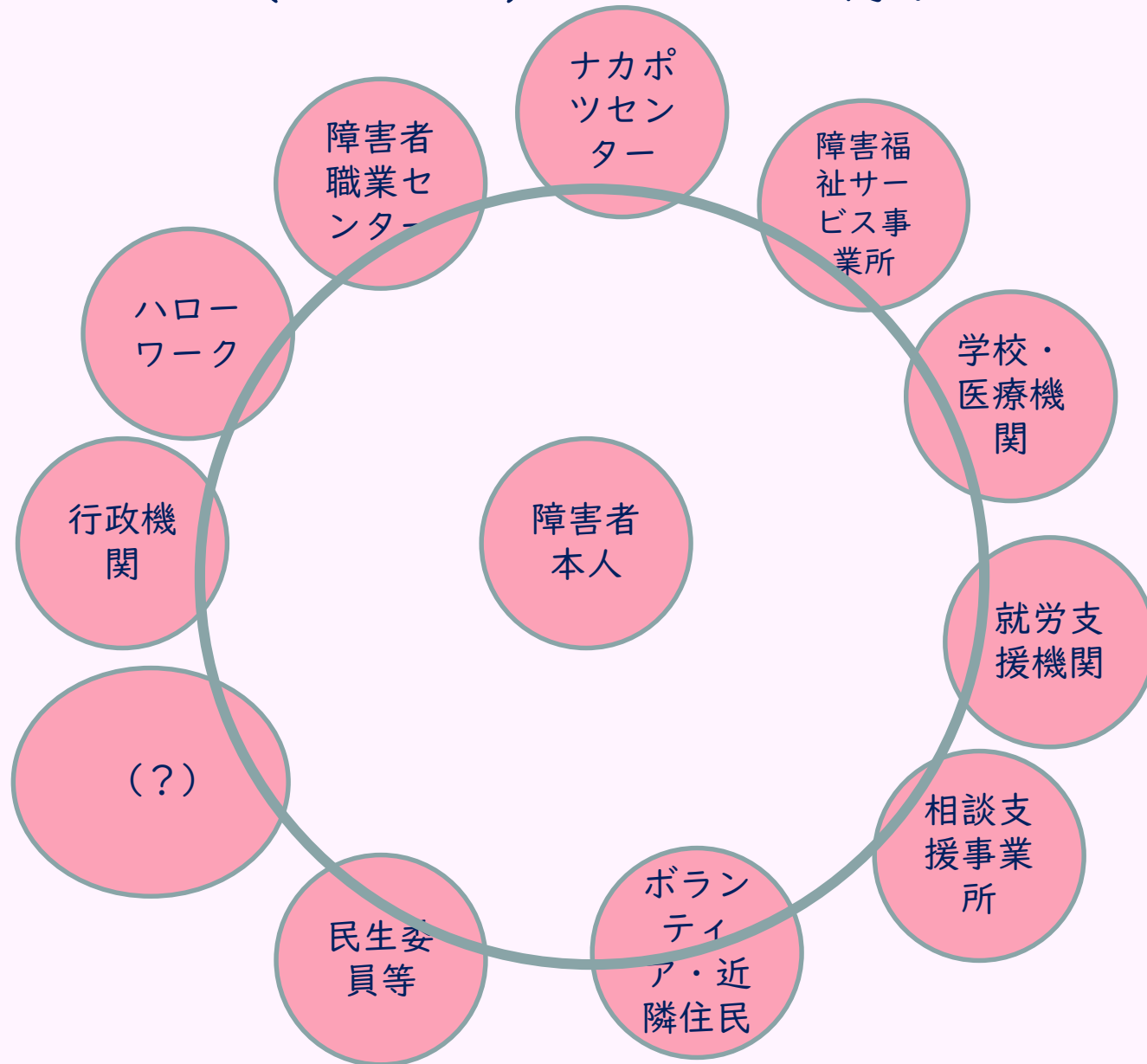
## ○障害者

自らの障害を明らかにする（特に募集・採用時）とともに、必要な配慮を適切に表現すること（支援者によるサポートを含む） ➡ 「障害」への直面化

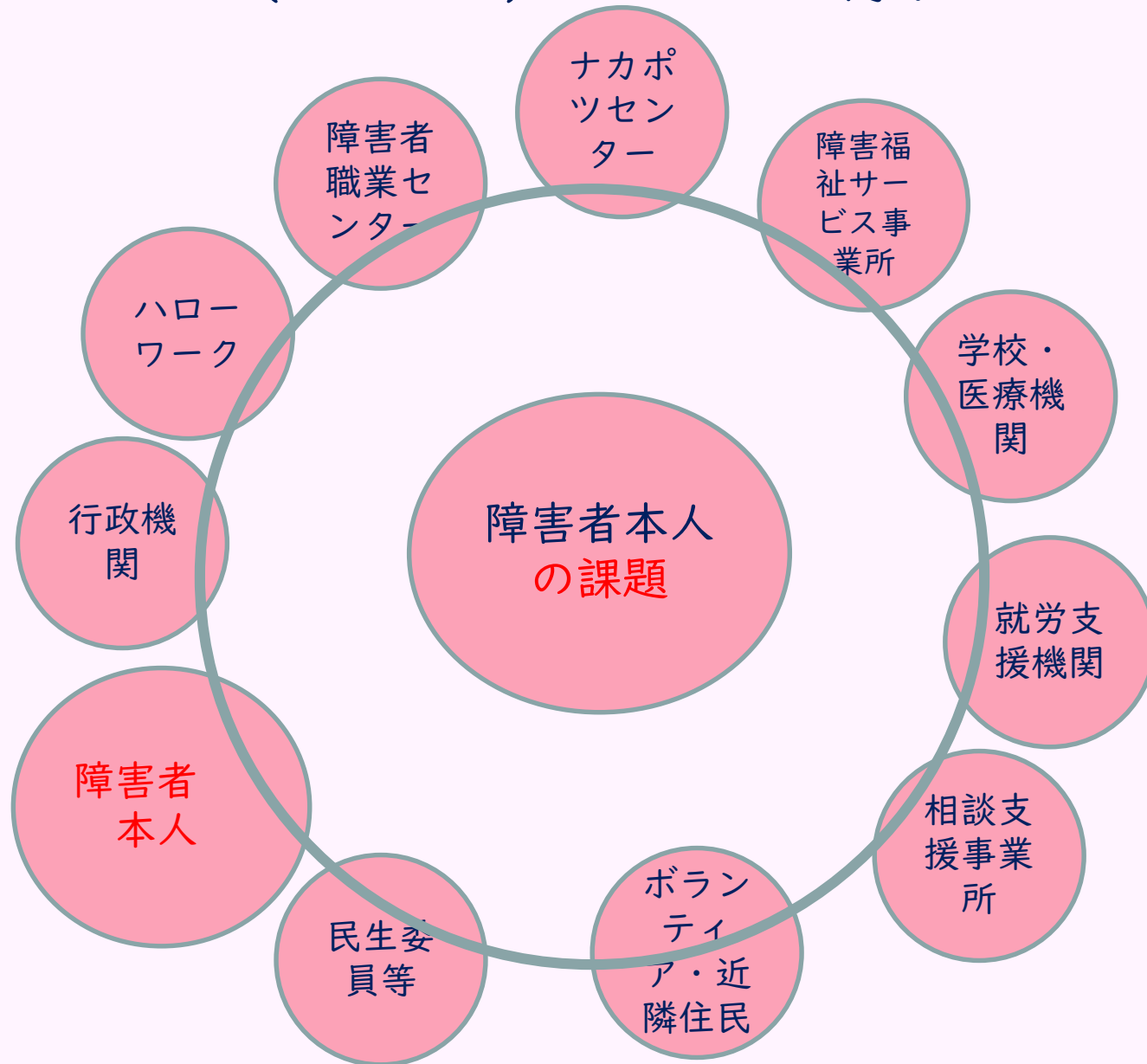
## ○支援者（支援機関）

事業主と障害者の間にたって、客観的な立場から合理性や過重な負担について調整を行う必要性が求められる

# 本人を中心に据えたチーム支援（連携） （ ）に入るのは何？



# 本人を中心に据えたチーム支援（連携） （ ）に入るのは何？



定着支援地域連携モデルに係る調査事業報告セミナー  
基調対談 島村発言関連資料

2023年2月24日（金） 13時25分～14時25分

島村 聡 （沖縄大学）

# 就労定着支援の目的

## ■ 本人と家庭（地域）環境のパワーアップ

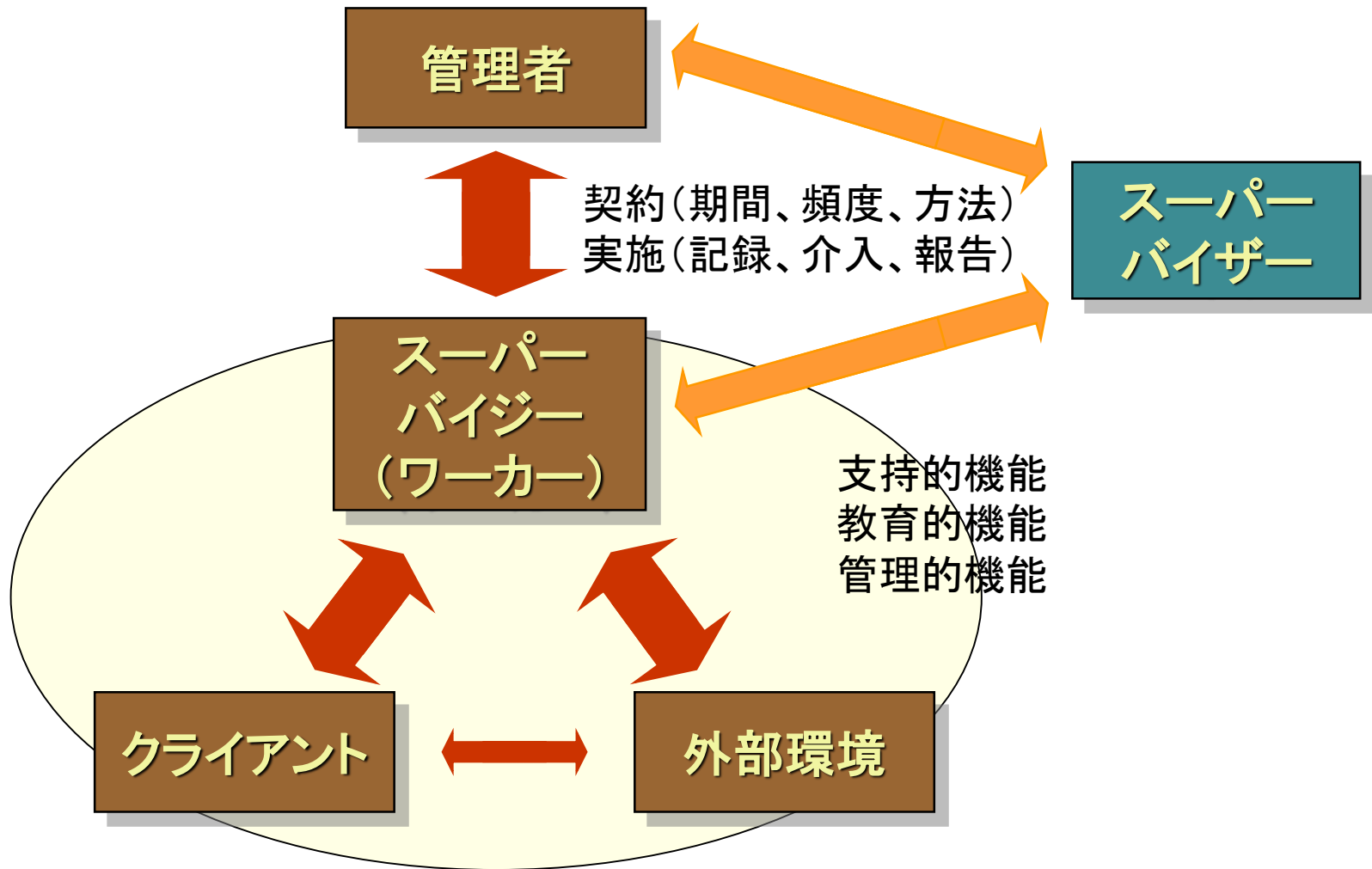
就労そのものが目的ではなく、就労により本人や家庭環境（地域）の効力感向上につなげること

## ■ 企業のパワーアップ

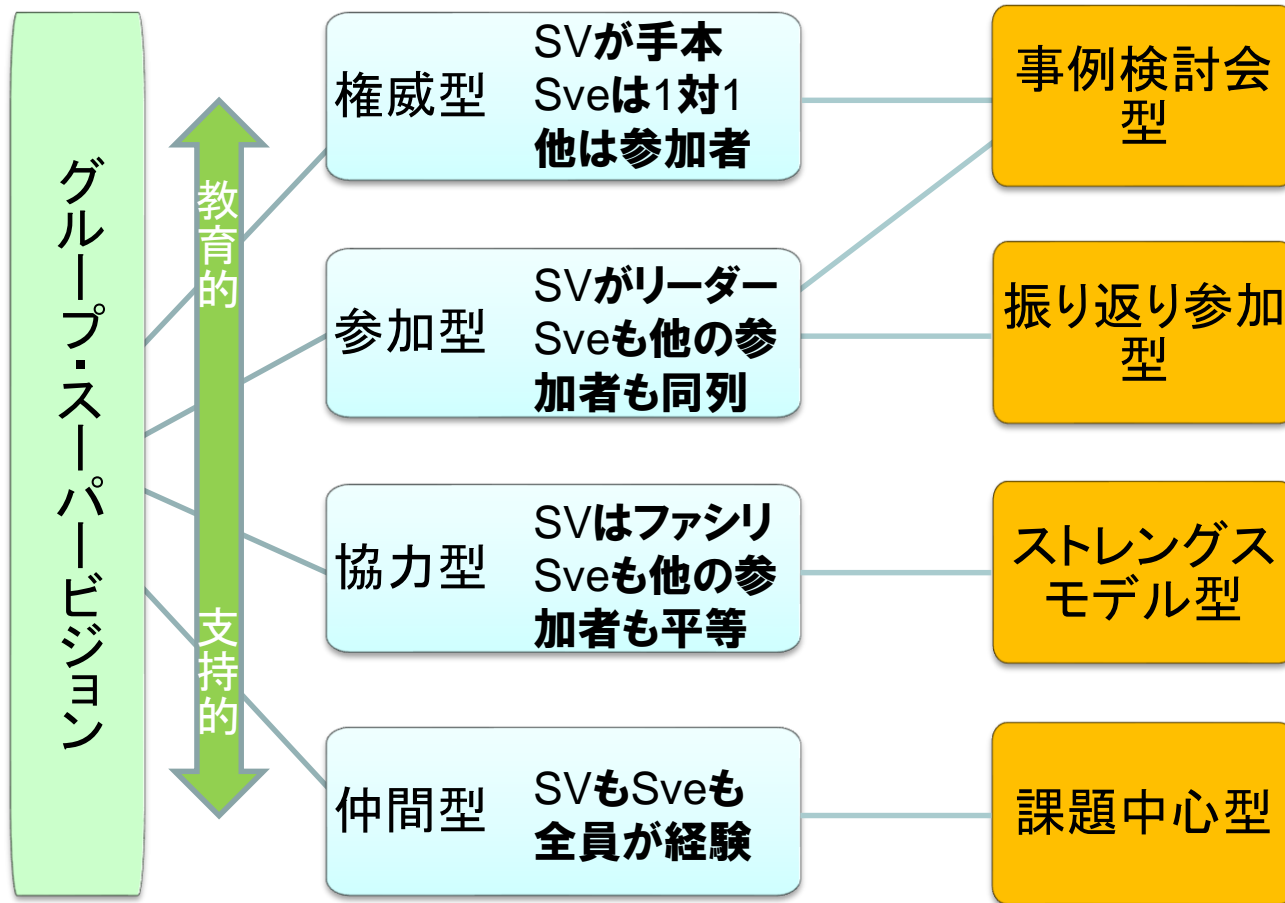
企業を支援して、労務管理力の強化と包摂的な企業文化の育成を図ること

この2つのパワーアップをどちらかに偏らず、バランス良く支援することが就労定着支援の醍醐味といえる。

# スーパービジョンのシステム



# グループ・スーパービジョンのタイプ



上記の型は平木(2017)の分類を元にした。

# 「振り返り参加」型SVの流れ

② SV (バイザー) がホワイトボードにメモを取り



参加者に自分ならどう  
対応したか尋ねる

① SVe(バイジー)が過去事例  
を簡単に説明し、当時の自分の  
対応で引っ掛かった点を話す



③ 尋ねられた数名の参加者が  
自分の「対応」を答える

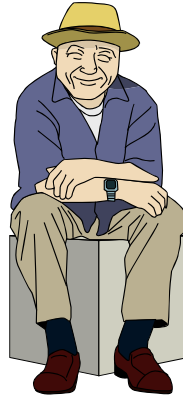
⑥ SVは、参加者の意見が出た背  
景とは何かを参加者に投げ返し、  
一定の意見を得てから別のポイン  
トに話題を移す

④ 参加者の意見を聴き、SVe  
が自己の対応の意図を説明す  
る

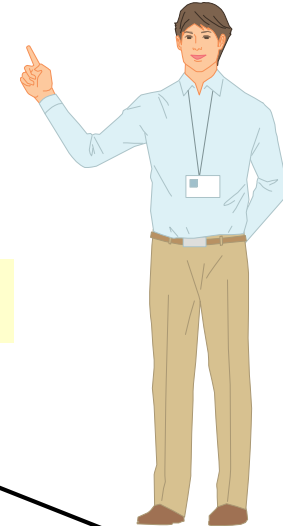
⑦ SVeの感想で気づきの共有

# 困難事例となる要因は

利用者

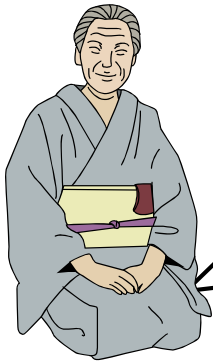


援助者



障害特性、疾患、性格、体格、性別、年齢

環境



知識、技術、情緒(経験)

利用者の家族、親族、友人、地域住民、学校、職場、サービス機関、行政機関

# 困難となっている原因を引き出すポイント

## 1 情報収集 本人は本当に力がないのか？

病気や問題行動にテーマが絞られ、その人らしさを見ていない。

## 2 分析 本人や家族の行動の原因を分析しているか？

虐待の連鎖、依存症、発達障害など原因を想定する。

## 3 時系列 家族は今後も関われないのか？

現時点だけで判断せず本人・家族の歴史にある原因を探る。

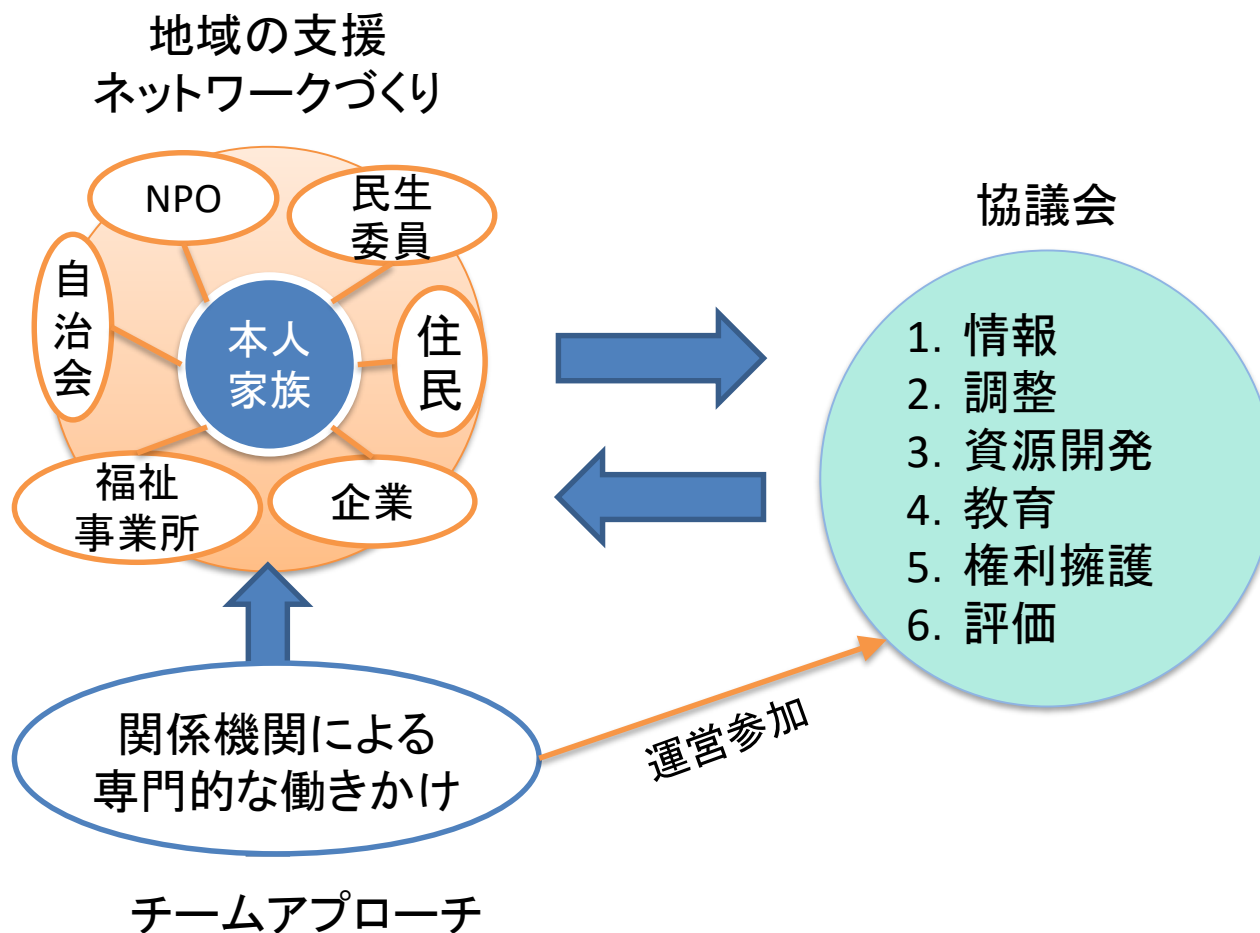
## 4 チーム適正 本人の支援(策)が同道巡りになっていないか？

そもそもケア会議のメンバーが本人の対応に相応しくない。

## 5 ネットワーク 地域との関わりを見落としていないか？

地域の人たちと接し、本人をどう見ているか聞いてみる。

# チームアプローチとネットワークづくりから協議会へ



# 個別支援課題を地域で見立てるのためのヒアリングシート

## 本人とともに資源探しを行う

### 地域の関わり

- 【1】本人が参加・所属している地域組織または参加したがつている組織について
- 【2】本人の交友相手〈友達〉について
- 【3】本人が所属している当事者組織について
- 【4】本人に(福祉的に)関わっている人や組織・企業〈商店〉・隣人について
- 【5】本人が見込んでいる相手〈相談に乗ってくれたり、困った時助けてくれる人〉  
行きつけの商店・診療所の医師・隣人について

### 頼りになる資源

- 【6】本人の親族で、利用者が頼みにしている相手について
- 【7】本人の〈これから戻る〉近隣は、利用者にとっていい近隣か。
- 【8】本人の周囲で、活用できそうな福祉資源はあるか。
- 【9】本人にとって「隠れた資源」となっているもの〈利用者を元気にさせているもの〉について

### 本人のパワー

- 【10】本人は地域に対して、どんな資源性を有しているか。
- 【11】本人にとっての資源同士のネットワークの状況はどうか。
- 【12】本人の自宅〈居住場所〉は、
- 【13】本人のセルフケアマネジメント能力〈自分の状態を正確に把握・ハンディの中身も客観的に把握・その克服策の工夫・必要な資源を発掘・活用する資質等〉の評価をしてみよう。

# ネットワークづくり 重要な3つの視点

## 支える側と支えられる側に分けない

利用者が周囲の人たちと横並びの関係で居られるように、専門家による囲い込みを避け支援者はそっと見守るようにする

## 専門家のネットワークと地域のネットワークをつなぐ

専門職の関わりはセキュリティが高くて直接住民との「対話」が通せないことがある。住民との関係性も持ちながら専門職の中にも入れる立ち位置を持った「役」が必要である。

## 支援者の成長にもつながる

利用者を支えるあまり、自分を支える仲間をつくることを疎かにすると支援力は低下してしまい、結果的には利用者に迷惑をかけてしまう。支援者自身の質を高め、お互いに支え合うことが出来るつながりをしっかり創っておく。

わたしたちのセンターは、  
「つながろう・ひろげよう」を目指すセンター  
です。

障害者就業・生活センターCSA

木全美幸

令和5年2月24日

埼玉県内には、10か所の障害者就業・生活支援センターが設置されています。



# （埼玉県） 市町村障害者就労支援センター

- 障害者就労支援センターは、埼玉県内の市町村が設置する就労支援施設（各市町村の要綱等で定められている）。
- 各市町村の直営のほか、社会福祉法人（社会福祉協議会も含む）、NPO法人等に委託して実施されている。
- 令和4年12月現在、県内に41ヶ所。未設置市町村は9町村。  
※うち7ヶ所は同法人がナカポツも受託している。

(埼玉県) 市町村障害者就労支援センター  
設置状況



# 埼玉県の「県央圏域」

- 圏域の市町村：上尾市・桶川市・北本市・鴻巣市・伊奈町  
（うち、伊奈町以外には市障害者就労支援センターが設置）
- 圏域の人口：約534,000人
- 圏域内の事業所数：就労移行支援16ヶ所、就労定着支援7ヶ所、  
就労継続支援A型4ヶ所、就労継続支援B型35ヶ所

# 受託法人 【社会福祉法人あげお福祉会】

沿革	平成 8年 精神障害者小規模作業所を開所 平成14年 社会福祉法人化、精神障害者通所授産施設等を開所 平成19年 上尾市より「上尾市障害者就労支援センター」運営を受託 平成20年 ナカポツ「CSA」を受託 令和4年度（今年度） 法人化20周年
実施事業	就労継続支援B型事業所 多機能型事業所（就労移行、就労定着、B型、生活介護） グループホーム、ショートステイ 地域活動支援センター I 型、相談支援事業所 上尾市障害者就労支援センター、障害者就業・生活支援センター 上尾・桶川・伊奈基幹相談支援センターに職員派遣
職員数	常勤33名、非常勤41名

# 当センターの紹介



J R 高崎線 上尾駅東口 すぐ目の前  
プラザ館 5 階

< 職員体制 > 常勤 5 名・非常勤 5 名（役割分担制）

インテーク	常勤で分担（2 名体制で受ける）
アセスメント（作業検査）	常勤 2 名
福祉事業所モニタリング	常勤で分担
マッチング	常勤 1 名
定着支援	常勤 非常勤 5 名（うち J C 2 名）

# 当センターの登録者数・支援実績

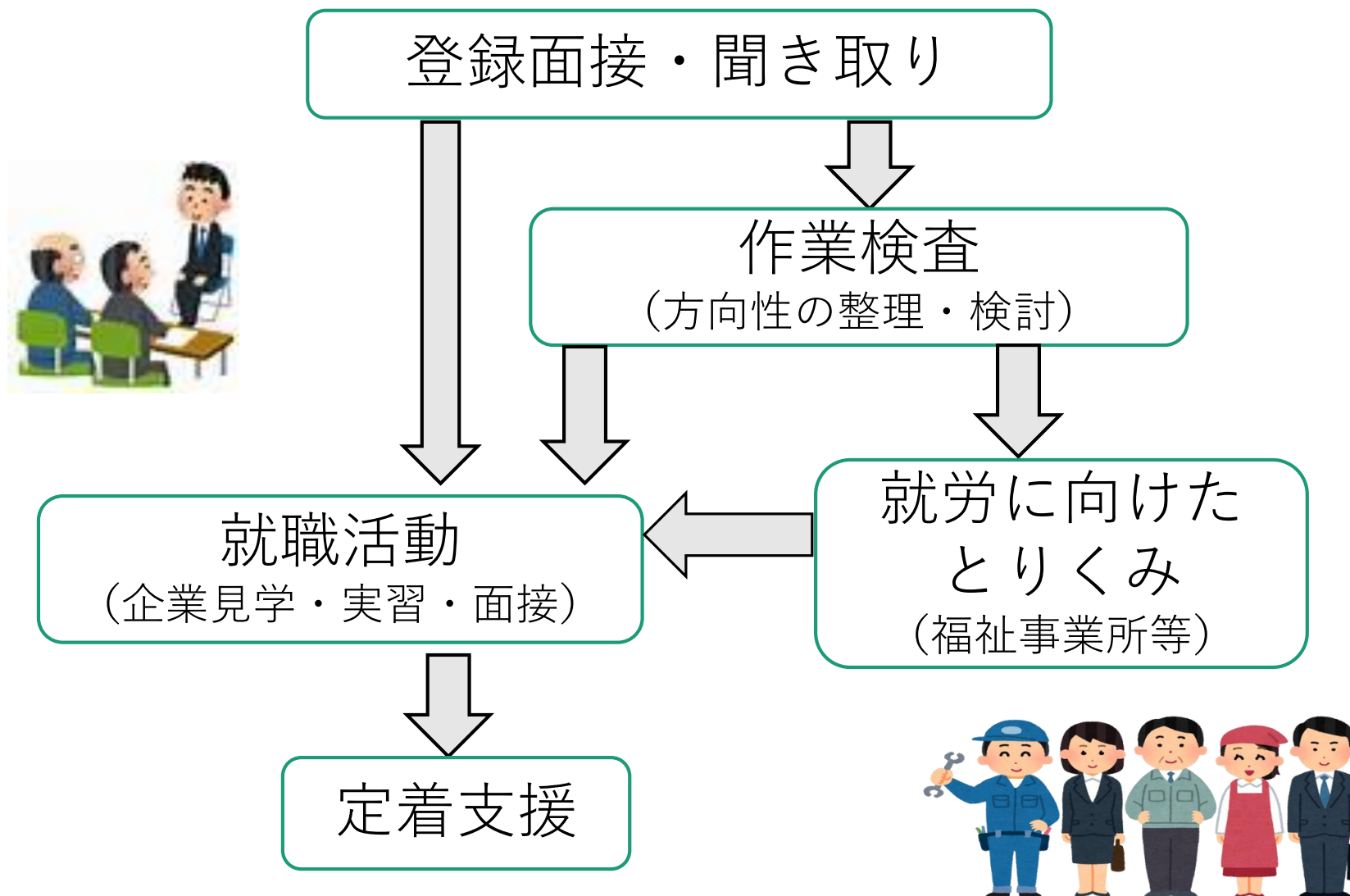
- 登録者数（令和4年12月末現在）

計	身体	知的	精神	その他
1, 3 8 2	1 7 4	5 3 4	6 3 9	3 5

- 支援実績（令和3年度）

障害者に対する 相談・支援件数	企業に対する 相談・支援件数	就職件数	1年後定着率	就労に向けた アセスメント件数
6, 9 5 8 件	3, 6 2 7 件	4 0 件	8 9. 5 %	4 6 件

# 当センターの支援の流れ



# 定着支援に関する基本的な考え方

- アセスメントを大事にする。

就労前のアセスメント（インテーク・作業検査等）を通して、本人が職業準備性の向上に取り組む基盤を作る支援が大事だと思っている。

またその結果を福祉事業所等と共有し、就労に向けた取り組みをモニタリングしていく。

就労後の定着支援でもアセスメントの連続。登録から定着までの流れで、全常勤が本人を知っていることで、センター内での支援検討に生かす。

- 本人支援と企業支援、双方に向けた支援。

就労移行支援や就労定着支援等の福祉事業所は本人支援であるが、ナカポツは双方の支援。

- 企業におけるナチュラルサポートを目指す。

# 今回ノミネートされた取組 「就労支援機関との連携」①

## ①市長表彰制度を活用した「雇用を前提としない職場体験実習」

- ・平成21年度に市が制度化した「上尾市障害者職場実習受入企業等表彰制度」を活用し、令和3年度・4年度、市内2ヶ所の企業で実施。
- ・福祉事業所から実習を希望する利用者を推薦していただき、実習に立ち会う福祉事業所職員  
の支援スキル向上にも取り組んでいる。
- ・利用者からは「精神的な疲れは大きかったが、身体的な疲れは普段の訓練の成果か、そんなに無かった。就労に向け、自信につながった」  
職員からは「福祉事業所内ではできていると思っていたことが、働くとなるとそれでは足りていないことに改めて気づいた」等の感想。
- ・自信を付けた利用者の就職にもつながった。

# 今回ノミネートされた取組 「就労支援機関との連携」②

## ②就労移行支援事業所等情報交換会の開催

- ・平成27年度から今年度まで年2回程度、計14回開催。
- ・CSA、桶川市・北本市・鴻巣市障害者就労支援センターと共催。埼玉県障害者雇用総合サポートセンター等にも協力を依頼。
- ・圏域内（+さいたま市の一部）の就労移行支援・就労継続支援B型を集め、各センターが持つHWに出ていない求人情報を提供し、マッチングにつなげている。
- ・「就労者の確保」、「B型等に通う就労可能な方の掘り起こし」、「福祉事業所との情報共有の場」を目的とし、地域の支援力向上を目指している。

# 今回ノミネートされた取組 「就労支援機関との連携」③

## ③普通学校との情報共有

- ・近年、特別支援学校でない普通高校や大学を卒業した軽度知的障害や発達障害の方の相談が増えていた。
- ・令和3年度、障害を持つ学生や障害が疑われる学生に対する支援や進路指導の状況について、高校2校・大学1校にアンケートを実施。
- ・高校からは「特に困っていない」という回答だったが、大学からは「困っている。協力してもらえたらありがたい」との回答。
- ・今年度、大学の障害学生支援室およびキャリア支援課と情報交換を実施。  
「障害学生の多さと対応の困難さは特殊。障害学生は就労経験がなく、イメージが持ちづらい。学生本人が気づきを得て言語化できる機会がほしいが、学内では就労に向けたアセスメントが難しい」との現状が分かった。  
今後、雇用を前提としない職場体験実習や当センター内での作業検査等を提案していけたら。

# 「就労支援機関との連携」 その他

- 福祉事業所交流会

「基幹型としてのナカポツの役割」を探るため、今年度初めて企画。

圏域内の福祉事業所（就労移行・A型・B型・就労定着）に声をかけ、それぞれの事業所の取組や悩みなどなど何でも自由に話す機会として、2回開催。

第1回は15事業所・19名の参加があり、障害者総合支援法・雇用促進法等の改正についての話題や、日ごろの利用者との関りでの悩み等を話し合った。

- 働く障害者の体験発表会オンライン

ピアサポート活動の一環として、今年度企画。就労移行支援事業所の利用者が、障害者雇用で働く精神障害者の体験談を聞き、就労に向けた取り組みに生かしてもらう企画とした。

11事業所・136名の参加があり、たくさんの感想をいただいた。

- 地域自立支援協議会、市障害福祉施策推進会議等への参加

- 近隣の事業所と「アセスメント検証会」の企画 などなど・・・

# 定着支援事業所に向けたこれまでの取組

- 就労定着支援事業が始まった次の年（令和元年度）に、圏域内（＋さいたま市の一部）の定着支援事業所を集めた情報交換会を開催。圏域内の市就労支援センターも参加。
- 制度の確認、各事業所での実施状況の共有、ナカポツや市就労支援センターとの住み分け・引継ぎについて、等を話し合った。
- 圏域内では「引継ぎが必要な際は、定着支援事業が終わる半年くらい前に、各就労支援センターに連絡いただき、徐々に引継ぎをする」という目安にした。
- 毎年行う予定であったが、その後コロナが始まり、集まりは行わずアンケートを取って集計したものをお返しする、という形で実施してきた。
- 今年度は就労定着支援事業所に限らない「福祉事業所交流会」を開催している。

# センター配置の経緯

- 平成16年、埼玉県のモデル事業（精神障害者就労支援）を受託。
- 平成19年上尾市障害者就労支援センターを、平成20年ナカポツを受託。
- 上尾市では障害者就労支援の草分け的な役割。自法人は精神を対象としていたため、市内の知的を対象とする他法人や、主に身体を対象とする市内の県立リハビリセンター等との連携により対応してきた。
- 当初はさいたま市を含む県南地域も圏域として対象であったが、同時期に立ち上がったさいたま市・圏域内の他市の就労支援センターと役割分担をすることができた。
- ⇒市就労支援センターや福祉事業所等、支援機関が多い地域のため、つながる・つなげる中で、地域の就労支援力向上に取り組むことを大事にしている。（※当センターの就職件数のうち、福祉事業所からの就職が4割を占めている）

# 課題【定着支援】

- 「就労定着支援事業3年間の中で、本人と企業の双方の自立を目指す」という前提の共有が難しい（定着支援事業所・企業と）。
- とは言え、ナチュラルサポートを目指す当センターでも、3年間で定着支援を引いていくことは実際できていないケースの方が多い。企業側も「支援機関ありき」での就労継続が当然となっている。

→定着支援のあり方を皆（センター・福祉・企業）で考えていく  
必要性

## 課題【この地域では】

- 「取り組めば就労できる人」の多い就労移行（主に営利企業立）と、「就労困難性の高い人」の多い事業所（主に古くからやっている福祉系法人立）との二極化。就労移行を辞める事業所が出てきている。
- 福祉事業所や市就労支援センター等の支援機関の職員と、共通言語で話せる地域にしていく必要がある。

→連携に加え、個別支援を通したスーパーバイズ等にも力を入れる  
必要性

# 課題【センターとして】

- 基幹型として、地域の就労支援力向上の取組は何か必要か、検討し、実施しながらも、年々増加している個別支援の対応も力を抜くことができない。
- センターとしての支援力、アセスメントスキルを維持したいが、法人内の異動は避けられず...。（地域や企業・関係機関とのつながりが断たれる懸念）

→人材確保・人材育成は常に課題。体制の整理も必要

# わたしたちのセンターは 地域のどなたに対しても 支援を継続する伴走型センターです

障害者就業・生活支援センターみなと  
センター長 工藤 玲子



# 1. 当センターの紹介



令和3年度実績

＜支援対象者数＞

493名

(身42名、知274名、  
精175名、他2名)

＜相談支援件数＞

6,469件

(来所939件、電話等  
2,522件、**職場訪問  
2,591件**、家庭訪問  
82件、**他335件**)

主任就業支援担当者 1名    就業支援担当者 3名  
主任職場定着支援担当者 1名    生活支援担当者 1名  
訪問型ジョブコーチ 2名

＜就職件数＞

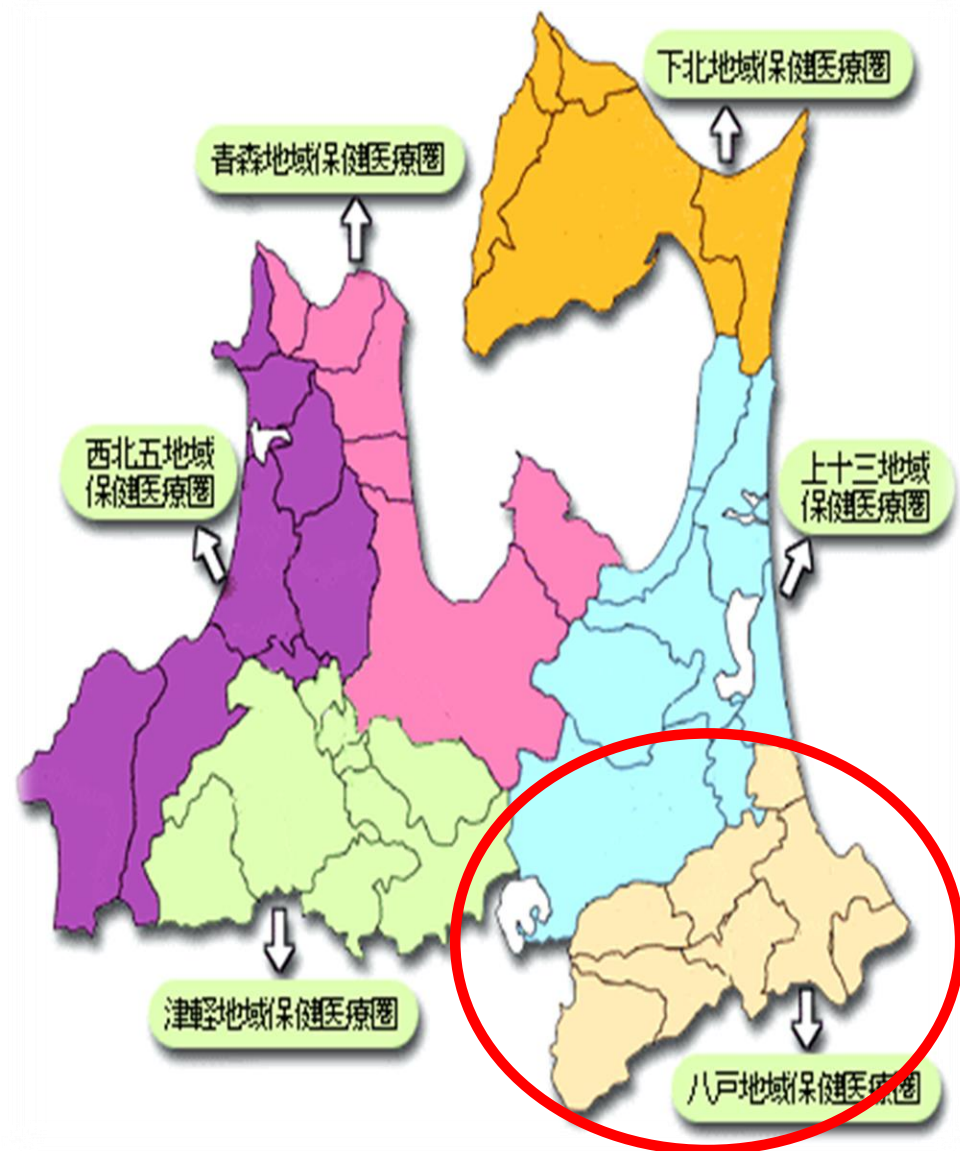
37件

(身4件、知22件、  
精11件)

＜実習件数＞

43件

(身3件、知9件、  
精31件)



# 1. 当センターの紹介



基礎情報	市町村	1市6町1村
	人口	311,858人
	手帳所持者	身体12,866人 知的3,556人 精神3,021人
	主な産業	水産業、製造業
関係機関	ハローワーク	2カ所
	就労移行支援	5カ所
	就労継続A型	23カ所
	就労継続B型	62カ所
	就労定着支援	2カ所
	特別支援学校高等部	2カ所
	精神科病院等	・精神科病院 7カ所 ・精神科クリニック 5カ所
	若者サポートステーション	1カ所
	生活困窮者自立相談窓口	2カ所

# 1. 当センターの紹介



医療法人清照会

所在地：青森県八戸市

- 精神科病院／介護医療院／精神科デイケアセンター  
障害者就業・生活支援センター／就労移行支援事業所  
宿泊型自立訓練事業所／共同生活援助（GH）  
市委託相談支援事業所／特定相談支援事業所  
地域活動支援センター

- 現在の許可病床数  
278床（精神278床）

- 法人内の精神保健福祉士 27名  
作業療法士 9名  
公認心理師 6名

障害者就業・生活支援センター（みなと）  
就労移行支援事業所（わーくみなと）  
障害者相談・活動支援センター（ぴあみなと）  
・精神保健福祉士 13名  
・社会福祉士 1名  
・公認心理師 2名

# 1. 当センターの紹介



## ●センター設置の経緯●

- ・法人母体は精神科病院（湊病院）
- ・平成15年頃～精神障害者の就労支援を始める  
精神障害者地域生活支援センター・精神科デイケアが連携  
精神障害者社会適応訓練事業を利用
- ・精神障害者の就労支援が進んでいない時代  
**精神障害者も働ける就労支援を目指し、センター設置に至る**



湊病院 外観



# 1. 当センターの紹介



## ●センター設置の経緯●

- ・社会福祉法人がナカポツを受託するケースが大多数  
精神科病院が母体の医療法人が受託したことにより  
精神障害者の支援ノウハウのあるセンターの設置は叶った
- ・しかし、開設当初は、障害福祉施設との繋がりがなかった  
**地域に当センターを知っていただき、認めてもらうには時間が掛かった**  
「医療に地域の障害者の生活支援ができるのか」  
「身体障害者、知的障害者への支援ができるわけがない」  
「あんた、誰？」 … このような声が多く聞かれた（涙）
- ・この時に「**足で稼ぐ（フットワーク）こと**」の**実践が重要**であることを身をもって知る

## 2. 定着支援について



### ● 定着支援に対する基本的な考え方 ●

**点で支えるのではなく、面で支える支援＝チーム支援**

#### <地域でのチーム支援>

- ・関係機関（HW、就労系福祉サービス事業所、GH、学校等）も含めたチームで支援
- ・お互いに困ったら、支え合う

#### <センター内でのチーム支援>

- ・利用者1名に対し担当職員2名を基本
- ・職員全員が登録者全員の大まかな支援の動きを把握

## 2. 定着支援について



### ● 定着支援に対する基本的な考え方 ●

**時には太く、時には細く、継続し続ける伴走型の支援**

**<利用者さんを始め、地域のどなたに対しても>**

- ・基本的には「**足で稼ぐこと（フットワーク）**」を重視
- ・現場（企業、GH、福祉サービス事業所等）に出向いて支援することが主軸
- ・必要時は、即応的な支援を行う（お待たせしない）

**「顔と顔が見える関係」の構築・維持  
課題の早期把握**

## 2. モデル的取り組み（スーパーバイズ）



福祉系サービス事業所の利用者・支援者を対象とする『障害者ステップアップ講座』を年2回開催している。

講義1～2日、職場実習3日、計4～5日の本講座を開催する前には、必ずセンター職員が受講生の事業所を訪問し、受講生・支援者との面談を実施している。

講座終了後も事業所に出向いて3者で振り返りを実施、支援の現場で行う実践的なOJTの効果を高めている。

**Keyword** : 『出向いて』面談・振り返り  
: 『一緒に』実習現場へ『出向く』（OJT）  
: 見立ての提示

## 2. モデル的取り組み（ステップアップ講座・概要）



＊ 平成22年度より12年間開催 ＊

- 【目的】 障害をお持ちの方の職業意識の向上を図る  
地域の就労系福祉サービス事業所の支援の質の  
底上げを図る
- 【日時】 年2回開催 9:30～15:30  
8月・1月の“金・土・月・火・水”の計5日間  
※コロナ禍では、講義1日、実習3日 計4日で開催
- 【場所】 障害者就業・生活支援センター（講義・面談）  
八戸市内の協力企業4社（実習）
- 【定員】 10名（先着順）

## 2. モデル的取り組み（ステップアップ講座・概要）



【参集範囲】 圏域内の就労移行、就労継続A・B型の利用者、特別支援学校の3年生

【対象】 ①働くことを希望している方  
②バス等を利用して自力で移動できる方  
③1日6時間の立ち作業ができる方  
④所属先(福祉サービス事業所や学校) 及び  
主治医から働くことに了承頂いている方  
※基本的には上記4つの条件を満たしている方

【補足】 5日間の受講が原則  
特別支援学校の3年生は、講義のみの受講可

## 2. モデル的取り組み（ステップアップ講座・流れ）



2ヵ月前	<ul style="list-style-type: none"><li>・実習企業の選定</li><li>・実習企業への協力依頼</li></ul>
1ヵ月前	<ul style="list-style-type: none"><li>・案内発送（申し込み〆切：開催2週間前） 送付物：①開催案内文 ②開催チラシ・申込書 ③支援者の実習同行予定表 ④支援者への注意事項（実習同行時に守って頂きたいこと）</li></ul>
2週間前	<ul style="list-style-type: none"><li>・実習先の振り分け</li><li>・<u>所属先の福祉サービス事業所での面談（ご本人・支援員）</u> 確認事項：①受講の動機 ②訓練時の様子や取り組み状況 ③配慮事項 ④実習先の説明／事前課題（バスの経路調べ）の説明</li></ul>
1週間前	<ul style="list-style-type: none"><li>・実習企業への訪問 確認事項：①受講生に関する情報提供 ②配慮事項の説明 ③実習部門の確認・変更</li></ul>
前日	<ul style="list-style-type: none"><li>・会場設営</li></ul>
講座終了後	<ul style="list-style-type: none"><li>・<u>所属先の福祉サービス事業所での面談（ご本人・支援員）</u> 確認事項：①講座の振り返り ②実習企業・ご本人・支援者の評価票のフィードバック ③<u>所属先で今後訓練に取り入れて欲しい点</u> ④<u>今後のみなとの支援の方向性</u></li></ul>

## 2. モデル的取り組み（ステップアップ講座・プログラム）



	内 容
<b>1日目AM</b>	<b>講義・演習「働くとはⅠ～Ⅲ」</b>
<b>(座学)</b>	①なぜ「働く」のかを考える ②自分自身を知ろう・自分史を振り返る ③なりたい自分を考えよう
<b>1日目PM</b>	<b>講義・演習「職場で求められる基本マナーについて学ぼう！」</b>
<b>(座学)</b>	①そもそも「マナー」って何？ ②社会人としてのマナーについて ③職場でのビジネスマナーについて
<b>2日目</b>	<b>演習「職場実習の準備をしようⅠ」</b>
<b>(グループワーク) (フィールドワーク)</b>	①実習先の企業調べ ②通勤経路の確認 ③職場見学 ④実習時の準備物や生活リズムの確認
<b>3日目～5日目</b>	<b>企業等における職場実習</b>
<b>(実習)</b>	①4社に分かれて職場実習（3日間）
<b>5日目PM</b>	<b>演習「職場実習を振り返ってみよう」</b>
<b>(個別面談)</b>	①実習の自己評価と企業評価のすり合わせ ②スキルアップ講座全体の振り返り

なかぽつスタッフが  
終日、実習同行  
施設の支援者も  
一緒に実習同行

## 2. モデル的取り組み（ステップアップ講座・効果）



1. “働きたい気持ち”を直に知ることができる
2. “アピールできる点”を知ることができる
3. “訓練すると伸びそうな力”を知ることができる
4. “似合う（マッチする・できそうな）仕事”を具体的にイメージできるようになる
5. “顔が見える関係”になることができる
6. 所属施設の支援者と同じ視点で支援できる

アセスメントの良い機会



「この人のために頑張りたい！」と強く思うようになる  
(ご本人が)「本当に働きたい！」と強く思うようになる  
**“就職する”という夢が叶う**

## 2. モデル的取り組み（困難事例の個別支援）



企業からの相談をきっかけに、知的障害を持つ当事者と債務整理を要する母親双方への支援を開始。両者への受診勧奨により、母親は50代で療育手帳取得、障害年金受給に至った。法テラス、生活自立相談支援センター、医療機関、ハローワークの協力を取り付けたことで、本人の休職～退職後も家族として生活水準を維持できたため、現在は再就職に向けて焦らずに求職活動に取り組んでいる。

**Keyword : 職場訪問による定着支援  
: 相手の顔がわかる関係機関**

- 連携機関
- ①生活自立相談支援センター（利用者向け講座の講師）
  - ②法テラス（生活自立相談支援センターより紹介）
  - ③精神科病院（受診同行先の1カ所）
  - ④ハローワーク（電話・訪問・月1回情報共有会議など連携密）
  - ⑤企業（月1回職場訪問）

### 3. 定着支援の地域連携で大切にしていること



- ☑ **丁寧に支援を行うこと**
- ☑ **諦めないこと**
- ☑ **面倒くさがらず、足を運ぶこと**
- ☑ **相手の立場を知ること**
- ☑ **相手を頼ること（教えてもらうこと）**
- ☑ **手伝いを惜しまないこと（協力すること）**
- ☑ **チームで支援すること（仲間を作ること）**

# 定着支援地域連携モデル 取り組み事例 (スーパースバイズ)

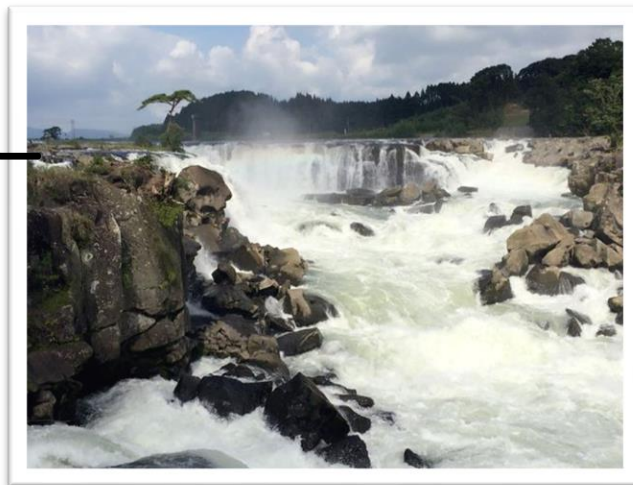


鹿児島県

あいらいさ障害者就業・生活支援センター

主任就業支援相談員 永山 亜紀

主任職場定着支援員 東 由香



# 私たちのセンターは

## 地域と人が繋がり続けるセンター です

ことを目指している

- 地域に暮らす人と地域の社会資源とが繋がる事が出来るように、就労に関わるだけでなく、地域で暮らし続けるということに視点を置く。
- 必要なタイミングで必要な支援に繋がる事ができる。
- 困ったときの相談先として思い出してもらえような存在でありたい。相談しやすい雰囲気大切に。

- ・法人：社会福祉法人 真奉会
- ・なかぼつ委託：平成22年4月開所（所在地：霧島市）
- ・職員体制 7名常駐

法人理念  
福祉事業を通して  
地域の為に  
地域と共に

所長（法人理事長）	1名（常駐していない）
副所長兼主任就業支援相談員	1名
主任職場定着支援員	1名
就業支援相談員	3名
生活支援相談員	1名
事務補助	1名

- ・令和3年度実績（全国平均）

登録者数435名（625） 相談件数4269件（3843）

就職件数58件（47） 実習件数43件（34） 定着率78.1%（81.4）



同じフロアに  
相談支援事業  
所併設



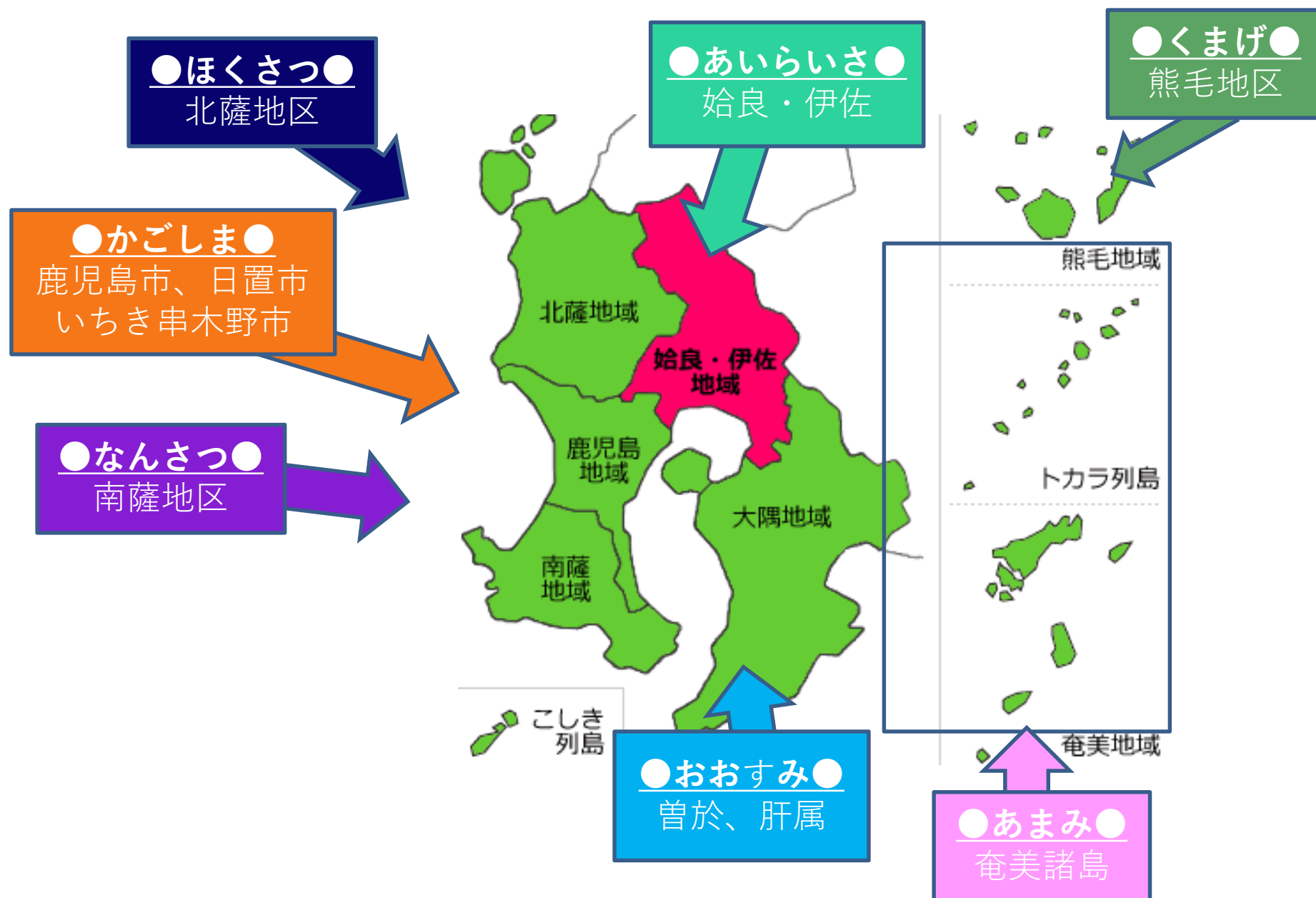
# 法人事業一覧

ワークショップはやと	就労移行支援	ワークショップあいら	就労継続支援B型
	就労定着支援		生活介護
ワークショップゆうすい	就労継続支援B型	生活支援センターほっと	グループホーム
	生活介護		グループホーム
	就労継続支援A型	児童発達支援センターぽえむ	地域活動支援センター
	就労継続支援B型		放課後等デイサービス
	生活介護		児童発達支援
	相談支援事業	保育所等訪問	
	グループホーム	小規模認可保育園どれみ保育園	
地域総合支援センター	放課後等デイサービス	認知症対応型グループホームあもり	
	障害者就業・生活支援センター 相談支援事業		

# 圏域の状況について ～配置の経緯～

- ・母体は知的障害者通所授産施設（ワークショップはやと）から。  
平成14年開設以降、認知症対応型共同生活介護事業、知的障害者デイサービス事業、相談支援事業と事業拡大。
- ・自法人で一般就労される方が出始めた。
- ・就労支援を担う資源が少ない地域であり、地域で支えながら繋がり続けることが必要であることから、就労されている方の住まいの場として共同生活援助事業、就労を支えるJC、更に平成22年に中ポツ事業を開始。
- ・現在は、障害者のみでなく、子どもから高齢者までを支える法人へ

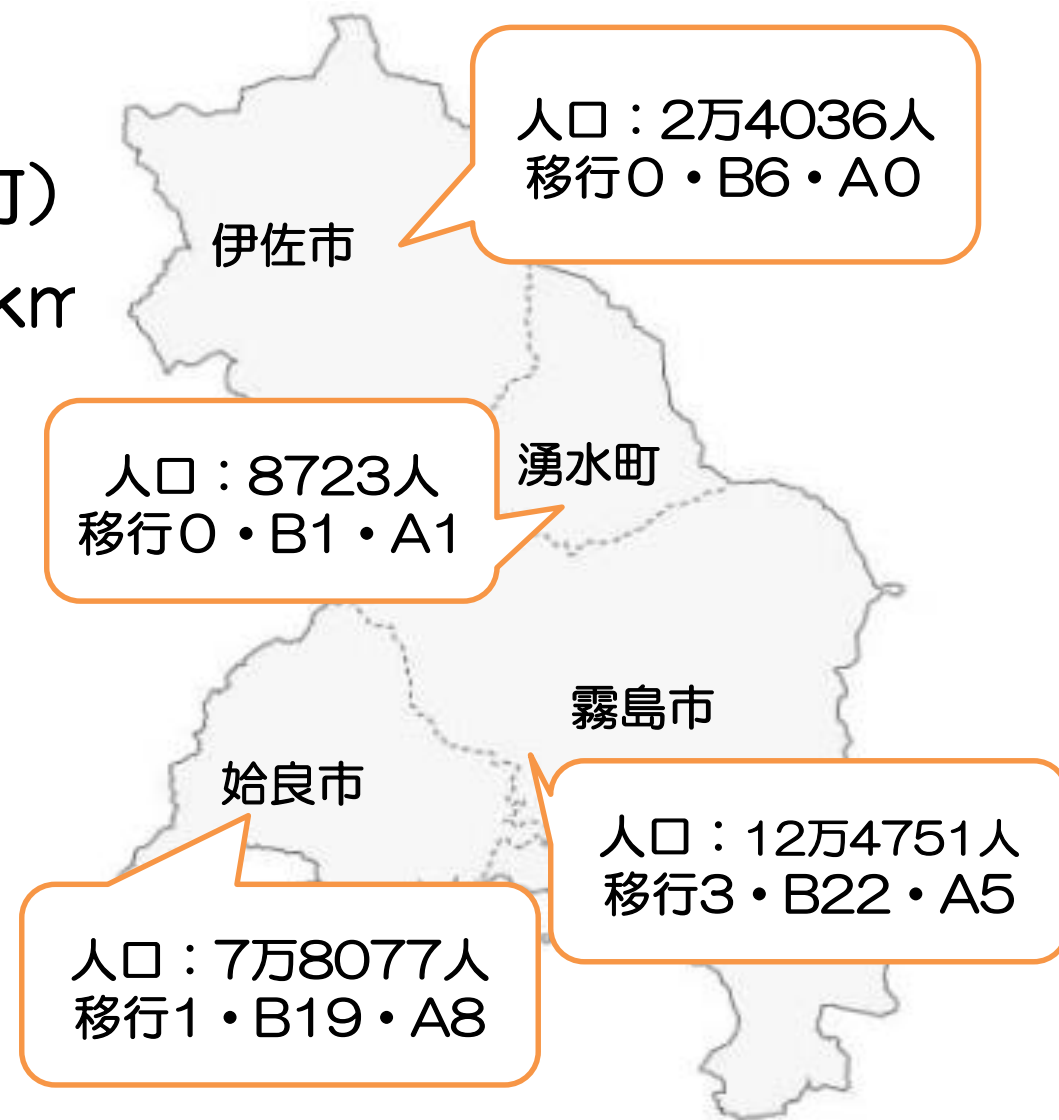
# ●鹿児島県の障害者就業・生活支援センター(7ヶ所)●



# 圏域の状況について    ～基本情報～

- 3市1町（霧島市・始良市・伊佐市・湧水町）
- 人口：23万5,587人    面積：1,371.28km<sup>2</sup>
- 事業所数

就労移行支援事業所	4か所
就労定着支援事業所	1か所
就労継続A型事業所	14か所
就労継続B型事業所	48か所



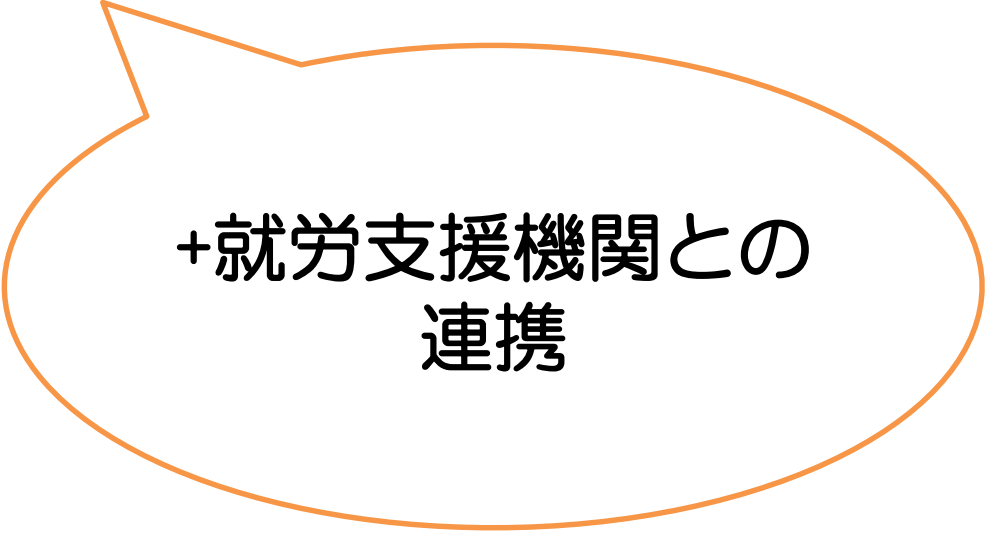
# 圏域の状況について

～事業所が特にサポートを必要としている支援の段階や曲面～

- 働きたいが生活面に課題が多い方への支援
  - 一般就労への移行が少ない
    - そもそも一般就労を希望している方が少ない
- ⇒現状維持を望んでいる方への意欲を高めるためのアプローチ

# ノミネットされたモデル的取り組み

## スーパーバイズ



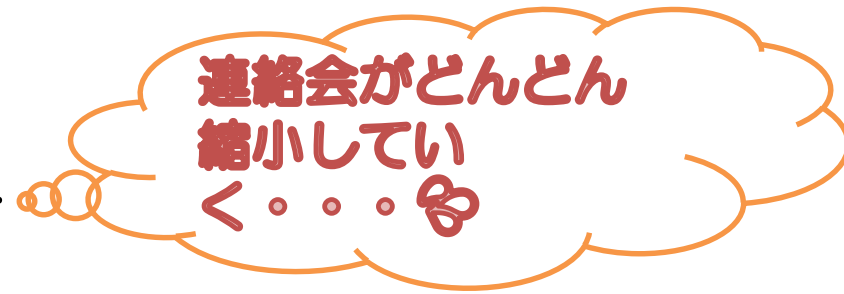
+就労支援機関との  
連携

# モデル的取り組み事例 ～きっかけ～

- ・ 就労移行支援事業所連絡会の立ち上げ  
圏域内の就労支援スキルの底上げや連携強化が必要  
主任職場定着支援担当が中心となりH27年度からスタート。



- ・ 就労移行支援事業所の減少  
ピーク時7ヶ所⇒現在4ヶ所



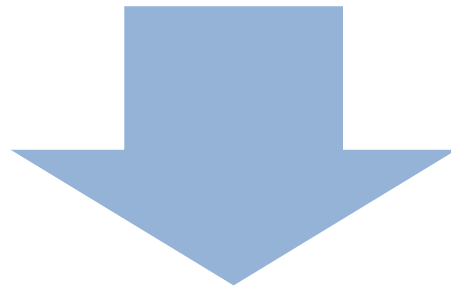
- ・ 就労支援に興味のある事業所にも参加を募ってはどうか

- ・ 就労継続事業所から一般就労への移行が進まない

就労継続事業所は年々増加しているが、一般就労へ移行する  
ケースが少ない！？

コロナ禍で直接会う機会  
がない。  
新規事業所と連携が図れ  
ていない。

福祉から一般就労へ  
の移行を促進した  
い！！



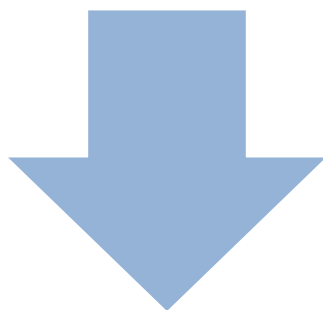
まずは新規事業所との関係づくりが必要！！

# モデル的取り組み事例 ～取り組み①～

R3.11： B型事業所から一般就労へ移行したケースについて  
事例研修会を開催

就職までの過程が  
よくわかった

意識が高まった



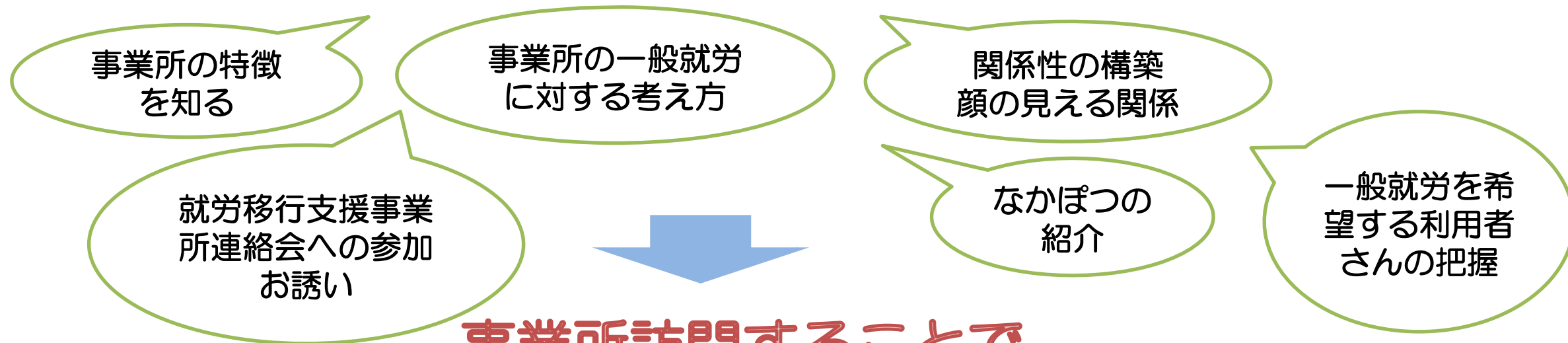
なかぽつと連携しながら  
本人が希望の持てる  
ような支援をしていき  
たいと思った。

就労支援に興味のある事業所が多い！！

# モデル的取り組み事例 ～取り組み②～

R4.5： 事業所訪問受け入れに関するアンケートを実施（60事業所）

R4.6～R4.8： 賛同のあった32事業所を訪問



事業所訪問することで  
連携強化の第一歩に！！

B型から2名、A型から2名登録へ

# モデル的取り組み事例 ～取り組み③～

- ・ 就労継続支援事業所を含めた就労移行支援事業所連絡会を開催

①R4.9： 移行3事業所 B型5事業所 A型3事業所 計14名が参加  
各事業所の取り組みについて共有を図ることができた。

②R4.11： 移行4事業所 B型13事業所 A型8事業所 計31名が  
参加

職業センターより職業評価等の説明となかぽつでのアセスメントの実際  
(MWSの様子を動画で解説)を紹介。

参加者もふえ、活性化してきた！！

# モデル的取り組み事例 ～現状の課題～

とはいえ、全国就業支援ネットワークが行ったアンケート結果では…

回答事業所 17（回答率25.8%）⇒思ったよりも少なかった・・・

地域の就労支援機関との連携：取り組んでいないようだが、今後は期待している（3）

取り組んでいるようだが、役に立っていない（1）

個別支援の助言等：受けたことはないし、今後也不需要ない（1）

まだまだ気軽に連携できる関係とは言えないと反省

# モデル的取り組み事例 ～今後の見込み～

- ・ 就労移行支援事業所連絡会で地域の就労支援が活性化  
スーパーバイズ⇒ 始良伊佐圏域のどこの事業所でも質の高い就労支援を受けることが出来る。
- 就労支援機関との連携⇒ 地域一丸となったネットワーク作り
- ・ 事業所訪問活動を今後も継続的に行っていき、連携を絶やさない。

# 定着支援について

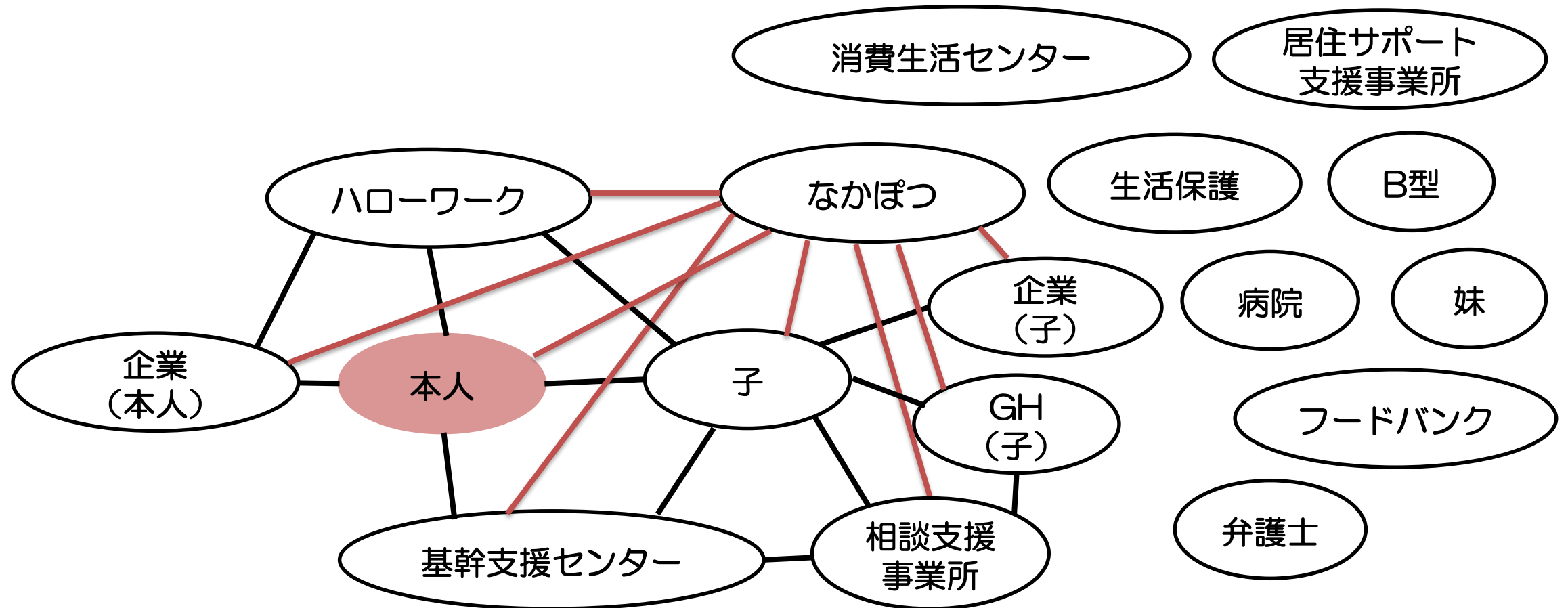
## ～定着支援に対する基本的な考え方～

- ・ 生活、暮らしの安定が第一。 住まい、病気について・・・
- ・ それぞれの機関の役割、連携を意識し、地域全体で支える視点
- ・ 企業によるナチュラルサポートが築けるような支援

# 定着支援の地域連携について

## ～これまでの主な取り組み～

- 多くの機関が関わって支援を継続しているケース



# 定着支援の地域連携について

～定着支援事業の関わりと実際～

- ・ 自法人1か所しかないため連携は図りやすい。
  - ・ とは言え、引き継ぎについては課題が・・・
    - \* 本人や企業と支援機関との関係性の再構築
    - \* そもそも3年半経過時点で支援が必要なのか。支援が必要な状態とは。
- ⇒定着支援事業がずっと関われるような制度の仕組みであってほしい

あいらいさでは3年経過  
時点でフェードアウトで  
きるような支援計画

# 定着支援の地域連携について

～定着支援の地域連携に特化した新たな取り組みや追加の工夫～

- ・ 地域の主要な生活関連施設等をまとめたマップ作成ができればと考えている。

ご清聴ありがとうございました



令和5年2月24日（金）

定着支援地域連携モデルに係る調査事業セミナー

わたしたちのセンターは  
“繋ぎ・繋がれる”センターです



社会福祉法人ロザリオの聖母会  
障害者就業・生活支援センター  
香取就業センター 岡澤 和則

# 法人概要

社会福祉法人ロザリオの聖母会

創 立：1952年

法人本部：千葉県旭市

経営理念：光のあたりにくい人々とともに歩む

実施事業：<https://www.rosario.jp/>（ホームページ参照）

※障害者就業・生活支援センターを2センター設置

東総就業センター／香取就業センター



法人ホームページ

# 香取就業センター

設 置：2011年4月1日

所在地：千葉県香取市

職 員：センター長／主任就業支援担当者 1名

就業支援担当者 2名

生活支援担当者 1名

事務兼生活支援担当者 1名

企業支援員 1名

# 活動実績

## 登録者数（2022年3月31日現在）

	身体障害	知的障害	精神障害	その他	計
在職中	27人	130人	89人	2人	248人
求職中	7人	34人	57人	1人	99人
その他	6人	20人	28人	6人	60人
計	40人	184人	174人	9人	407人

## 就職件数・職場実習あっせん件数

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
就職	29件	30件	21件	28件	21件	21件
職場実習	46件	47件	67件	47件	27件	26件

# 圏域の状況

担 当：香取圏域

(香取市・神崎町・多古町・東庄町)

人 口：10.5万人

(2023年1月1日現在)

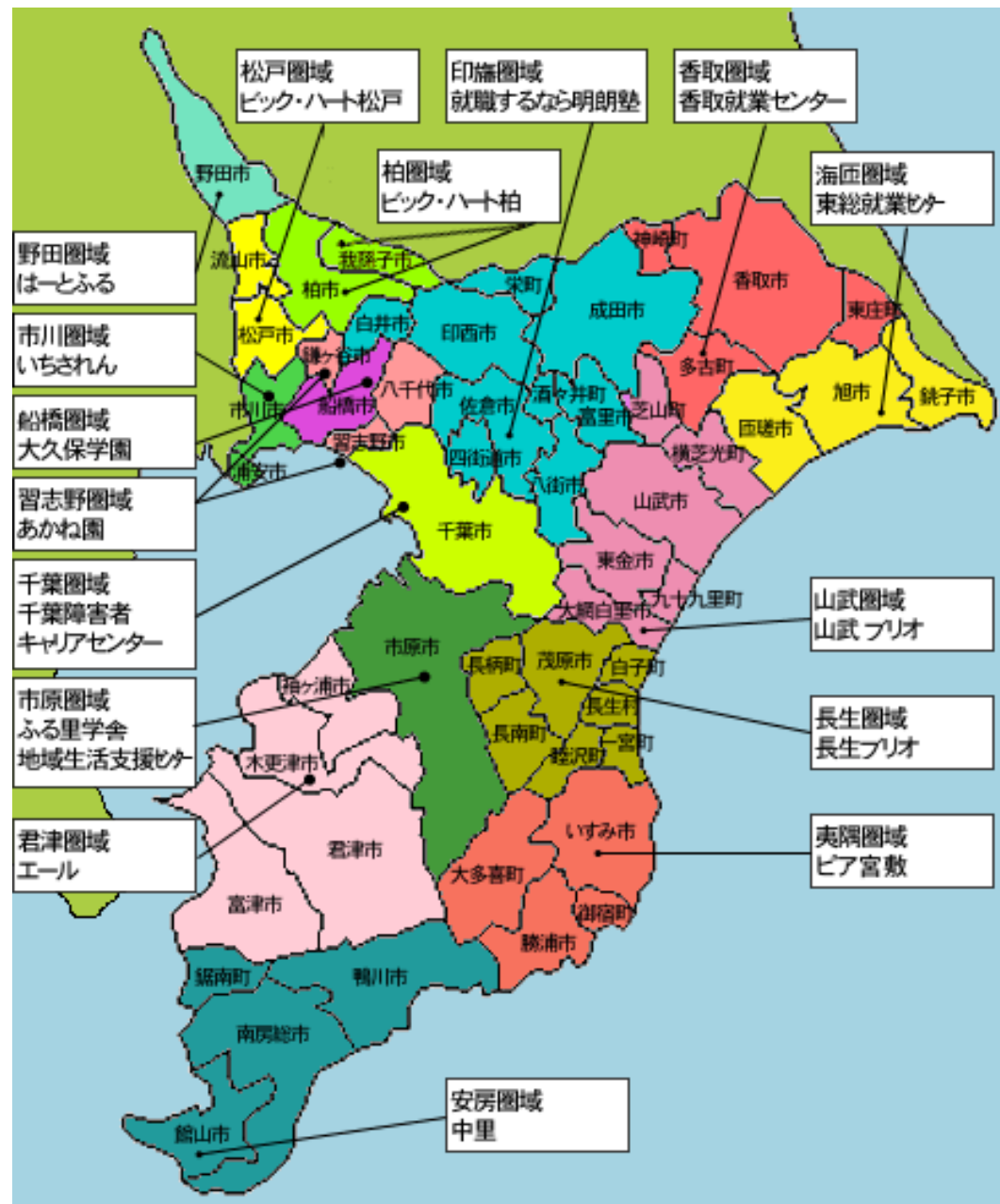
事業所：就労移行支援 2 か所

就労継続支援 A 型 2 か所

就労継続支援 B 型 9 か所

就労定着支援 1 か所

※就労移行 2 か所は就労継続B型との多機能型



# 圏域の特徴

- 千葉県の北東部に位置。茨城県に隣接。
- 人口は年々減少。
- 農業や畜産業が盛んな地域。
- 公共交通機関の利便性が悪い。
- 法定雇用率の対象となる企業が少ない。
- 就労支援事業所（B型）が増えてきた。
- 相談支援事業所が少ない。

# 活動の特徴

- 隣接圏域、茨城県南部地域も含め、広域に対応。
- 幕張ワークサンプルをセンター内に設置。
- 地域自立支援協議会専門部会での職場体験の実施。
- 就労支援事業所の利用に向けたコーディネート。
- 就労継続支援B型事業利用に係る就労アセスメントの実施。
- 特別支援学校高等部の生徒と早期からの関わり。
- 毎月3町で出張相談の実施。
- 就労支援事業所への出張ジョブガイダンスの実施。
- 香取圏域障害者総合支援ハンドブックの作成。

香取圏域

## 障害者総合支援ハンドブック

香取周辺地域で就労や生活の相談先となる機関・事業所を掲載しておりますので、ご活用ください。

ハローワーク佐原 / 香取就業センター



# 香取圏域 障害者総合支援ハンドブック

香取圏域（近隣地域含む）の  
就労支援事業所等の情報を掲載

香取就業センター  
ホームページよりダウンロード可

[https://www.rosario.jp/katori-sc/downloads/handbook\\_katori\\_spd\\_ver3.pdf](https://www.rosario.jp/katori-sc/downloads/handbook_katori_spd_ver3.pdf)



# 定着支援について

## ○定着支援に対する基本的な考え方

- 職場定着（働き続けること）の主役は本人と企業  
→ ナカポツは脇役。必要に応じて本人や企業等に関わる。  
計画的・継続的・先を見据えた支援に課題。
- ナカポツが担うところ、他支援機関に協力を得るところ  
→ それぞれの強みを活かす対応を意識。
- 職場定着できるかは就職前の準備が重要  
→ 就職前の準備や支援を重視。  
マッチングを重視する一方で、挑戦することへも柔軟に対応。

# モデル的取り組みについて

## ○今回の調査事業に選定されたモデル的取り組み

- 圏域内には就労定着支援事業所が1か所であるが、近隣圏域を含む※7か所の就労定着支援事業所と連携していたこと。
- 企業訪問同行や職場外面談同席等を通じて、企業対応に不慣れな就労定着支援事業所に支援の調整やアドバイスを行っていること。

※選定時より1か所増え、計8か所となる。

## ○モデル的取り組みの背景・経緯・内容

- 圏域内に就労移行支援事業所が少ないことや機能の不十分さ。
- 圏域外の就労移行支援事業所を利用後、圏域内の企業に就職。
- 企業との関係性。企業対応における窓口の一本化。
- 就労定着支援事業所と役割分担による支援。
  - 主に職場訪問はナカポツ、職場外面談は就労定着支援事業所
- 就業支援者養成セミナーや就労定着支援事業所との意見交換会、ネットワーク会議を開催。
  - 就労支援者の支援力向上、顔の見える関係の維持（継続）

# 圏域の状況について

## ○センター配置の経緯

- 当法人において、2007年度に東総就業センターを設置後、2011年度に香取就業センターを設置。
- 東総就業センターの設置時は、千葉県内に設置のナカポツは4センター（現在16センター）で広範囲を対応していたが、香取就業センターを設置したことで、地域（香取圏域）において細やかな対応が可能となった。

## ○地域づくりにとってプラス要因

ナカポツの設置により

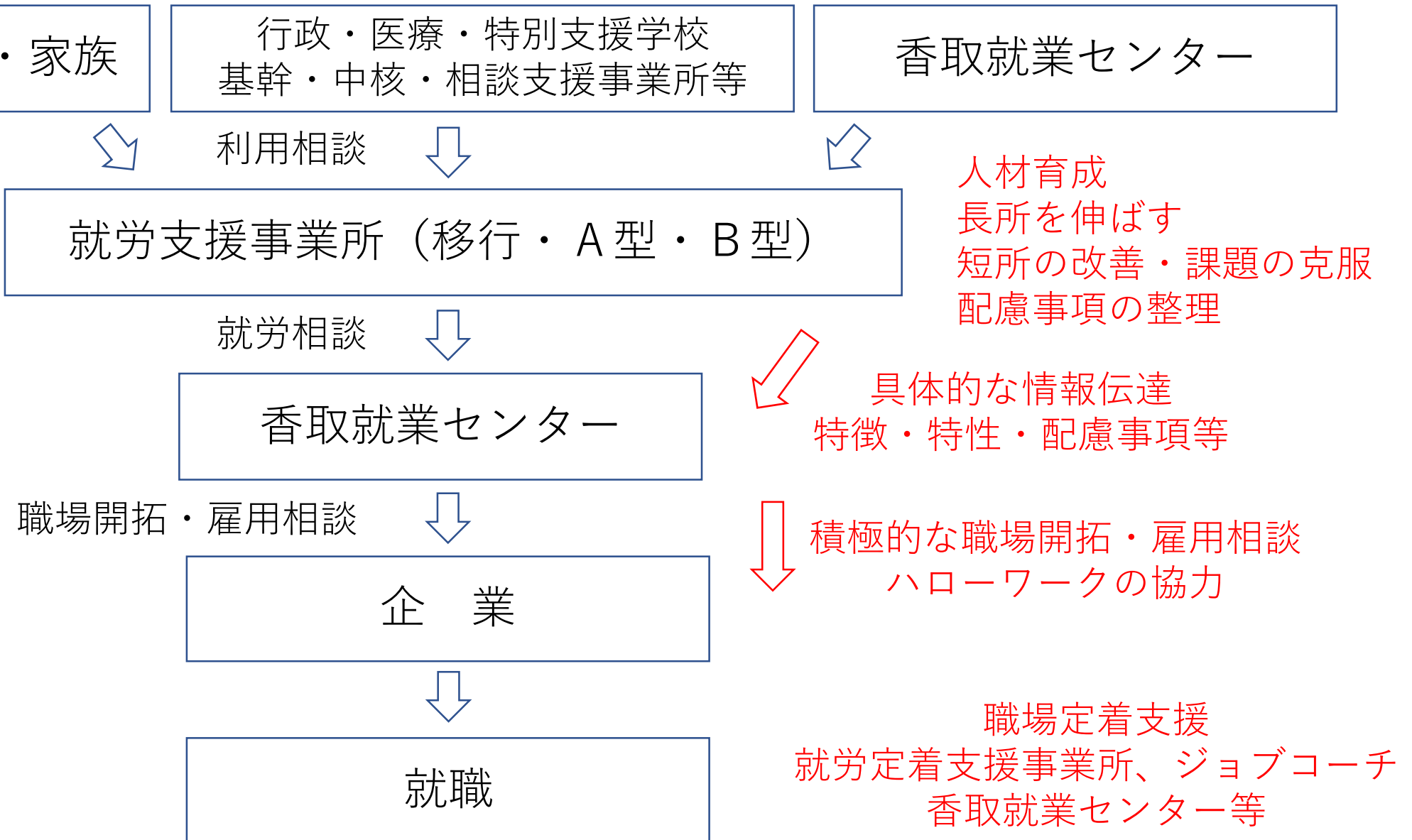
- 就労支援事業所間の横の繋がりが構築（ネットワーク形成）。
- 特別支援学校や就労支援事業所と企業との架け橋。
- 障害者雇用や就労支援に関する情報の取りまとめと発信が円滑に。

## ○圏域内の福祉事業所が

特にサポートを必要としている支援の段階や曲面

- 利用者の就労準備性を向上するための取り組み。
- 就職活動の支援。
- 企業との関わり方、企業へのアプローチの仕方。

# 香取圏域の協力体制



# 定着支援の地域連携について

## ○就労定着支援事業所との関わりの実態 (工夫していることや上手く連携するコツ)

- 職場訪問の同行や職場外面談の同席、連絡調整（情報共有含む）等、協力をしながら対応。
- 企業対応に不慣れな就労定着支援事業所への支援の調整や助言。
- 就業支援者養成セミナーや就労定着支援事業所との意見交換会の開催。
- 支援対象者や雇用企業のことを考えた支援の協力（連携）。

## ○定着支援（主に生活面）の 地域連携に特化した新たな取り組みや追加の工夫

- 基幹相談支援センター、中核地域生活支援センター、相談支援事業所、社会福祉協議会等との連携強化。
- 地域包括支援センターとのネットワーク構築。
- 地域生活支援拠点事業の活用。
- 職場定着促進のための在職者の交流活動において、地域の社会資源を知る機会の創出。

社会福祉法人 舟伏  
清流障がい者就業・生活支援センターふなぶせ

わたしたちのセンターは共に考え  
共に歩む伴走型支援のセンターです

# 社会福祉法人 舟伏

公益社団法人 岐阜病院（精神科単科病院）から福祉分野を独立させ  
主に精神障がいの方を対象に障害福祉サービス等を運営

## 《運営している事業内容》

- ◆ 多機能型就労訓練事業所（就労移行、B型）
- ◆ 生活訓練（宿泊型・通所型）事業所
- ◆ 短期入所事業（空床利用）
- ◆ グループホーム
- ◆ 福祉ホーム
- ◆ 地域活動支援センター
- ◆ 基幹相談(サテライト)
- ◆ 計画相談事業所、一般相談事業所
- ◆ 障がい者就業・生活支援センター
- ◇ 保育園の運営

# 清流障がい者就業・生活支援センターふなぶせ

○ 岐阜県（県庁所在地 岐阜市）

圏域人口 約36万人

○圏域の就労系福祉サービス事業所

（移行16ヶ所、定着7ヶ所、A型47ヶ所、B型78ヶ所）

○岐阜県の中核市である岐阜市に追加設置

（県内には6ヶ所のナカポツが設置されている）

○岐阜県障がい者総合就労支援センター

➤ 障がい者職業能力開発校

➤ 県立ハローワーク

➤ 障がい者雇用企業支援センター

➤ 岐阜市超短時間ワーク応援センター

➤ 清流障がい者就業・生活支援センターふなぶせ

が設置されており、ワンストップ支援を目指している



岐阜県障がい者総合就労支援センター外観

## センター受託事業（県委託事業のみ）

- 生活支援体制強化事業（生活支援員加配）
- 精神障がい者就労支援ワーカー事業（精神保健福祉士配置）
- 精神障がい者就労支援ネットワーク事業（基幹精神ワーカー）
- 障がい者雇用拡大支援事業（雇用拡大支援員配置）
- 発達障害者支援コンシェルジュ設置事業
- 障がい者就労支援圏域ネットワーク事業

# 定着支援に対するセンターとしての基本的な考え方

定着支援を行うにあたっては就労の支援だけでなく人間関係、家庭生活、家族関係、金銭問題、症状など取り巻く状況を把握し対応できるのか、アセスメントが重要だと考えている。

利用者の方に多くの関りがあった方が良いと判断すれば、ハローワーク担当者、定着支援事業所、障害者職業センター、就労サポートセンター、行政機関（障がい福祉課や生活福祉課など）などに繋げるコーディネーターの役割や連携を図る必要があると考えている。

# 定着支援地域連携に関する主な取り組み

- 移行事業所連絡協議会の事務局を担っており、各事業所の連携だけでなく支援力向上のための勉強会や研修会、企業との意見交換の機会などを開催している。  
協議会には関係機関にも出席していただき連携強化を図っている
- 就労支援機関に対して支援に関するアドバイスや、面談の同席、企業への同行を行い企業との関わり方や関係作りの助演を行っている
- 定着支援事業所の活性化のために定着支援事業を推奨している
- 必要に応じてケース会議や連携会議を開催したり、協議会なども率先して出席するようにして顔の見える関係性を心掛けている
- 就労に関しては専門でない機関などに、アドバイザーとしてケース会議に参加したり、研修会の開催、ナカポツを周知していただけるよう説明の機会を設けるなど行っている。

# 困難事例の個別支援

## 【概要】

ナカポツ登録者の就職を機に、世帯が生活保護であったため本人の収入や就労継続B型に通所する兄弟の年金受給や生活保護費の打ち切り・返還が必要な状況が発生。

保護観察が終了となる兄弟の福祉サービス利用にまつわる家族と関係機関間のトラブル、父親の介護サービス利用開始、兄弟の精神科受診の繋ぎ等々、入りくんだ課題が多い家庭状況のケース。

ナカポツ登録者は家族の状況により、経済的にも精神的にも影響を受けやすい。

## 【経緯】

ナカポツ登録者の兄弟が  
服役後に自宅に戻りB型事業所  
に通所することとなった

家族の言っていることが  
時と場合で異なり各機関が関わり  
方に苦慮している状況

登録者の就職による収入  
家族の年金受給

⇒生活保護費の打ち切り  
返還

兄弟の精神科病院の  
受診の必要性、  
父親の介護施設入所など  
状況の変化

関係性が良い保護司との  
関りが終了する予定

家族に関わる各機関が  
情報共有したうえで対応  
する必要があったため  
ケース会議を開催

次々と起こり解決されていない  
課題が山積み

## 【支援の状況】

- 全関係者で情報を共有することや各機関の役割を整理する必要性があり、家族に関わる全機関が集まるケース会議を開催して支援にあたることになり役割を明確にし、情報共有を行った。
- 兄弟は気分の安定のため病院受診の継続が必要であり、関りを多く持ってほしい要求や感情的で攻撃的にもなり易さがあり、福祉サービス事業所でも対応の仕方に難しさがある。  
精神科受診への繋ぎ、受診調整等に行政・サービス事業所に助言し、対応についても助言を行う。
- 生活保護の受給停止や返還については、行政機関に障がい者への対応の仕方や問題点、考えられるトラブルなどを伝え、各関係機関で確認が必要な事項を明確にする対応をお願いします。

## 【今後の課題・見込み】

- 生活保護の受給停止や返還については、未だ話し合いがついておらず行政機関とのトラブルの可能性が懸念される。
- 経済状況の変化により家族全員の精神状態が不安定になる可能性があるため情報をいち早く共有し対応の方針を定めておく必要がある。
- ナカポツ登録者については現在は安定しているが、就労時間の延長、職場の担当者の交代による不安などが考えられる。
- OGHや一人暮らしなど自立生活への移行検討が必要だが、その際には家族の収入についても考えていく必要がある。

## センター配置の経緯

- 岐阜県では5ヶ所のセンターが設置されていたが、中核市として追加設置が認められた。
- 障がい者の方の就労支援に特化した『岐阜県障がい者総合就労支援センター』が福祉エリアに建設されることとなっており、ワンストップ支援のためにセンターも建物内に入居することとなった。
- 当事業所の運営母体は長年精神科医療に携わり精神障がい者支援を行ってきたため、精神障がい者支援に尽力して欲しいとの依頼を受けセンターを受託することにした。

## 圏域の状況

同一福祉圏域内にセンターが2ヶ所となり登録者の方にとっては自宅近くに支援機関が出来たと思われる方も見えたと思うが、担当区域が設定され一般住民には行政的な地区割の指標の理解は難しく、担当区域外の相談が全体の15%を占める状況となっている。

精神障がいの支援に特化している法人が運営ということもあってか、担当区域外の精神疾患の方の相談が持ち込まれやすい。

他センターの支援者との関係が崩れたりすると、それを理由に登録変更を希望されて繋がってくる事例も多く、取り扱いを苦慮するケースが増えている。

福祉サービスの事業所からは就職活動の段階になって繋がってくることが多い。  
またその準備段階でケースへの対応についての相談も多く、事業所への助言や本人の課題整理などを行っている。

福祉サービスの利用を検討する方であってもアセスメントが出来る機関でないことなどからセンターに相談が入ってくることが多く、基幹相談や福祉サービスに繋げたりケース会議にアドバイザーとして出席することも多い。

## 定着支援事業との関りの実態

定着支援事業が導入されている機関については、計画書の中にナカポツとの連携記載があり、定着支援事業所のサポートとして訪問時に同行し助言を行うなどしている。

福祉サービス終了時にはスムーズに引継ぎが行われており、登録者の方とはサービス終了前の早い段階からの関りを持っている。

また利用者確保の悩みを抱えている事業所には他の福祉サービス事業所の方を利用に繋げる等、事業所運営が衰退しないよう支援している状況もある。

## 定着支援（生活面）の地域連携に 特化した取り組みや工夫

- 金銭管理や家事など、定期的な支援・助言で対応する場合はもちろんあるが、当事業所の担当者だけで抱え込むのではなく専門機関に繋げて支援を行ってもらうことも視野に入れるようにしている。  
マンパワー不足であることや支援者が多い方が登録者の方に良い状況である場合などであるが、その場合は情報共有を密に取りながら連携を図るようにしている。
- 面談には家族との面談も行うようにしているケースも多い。
- 登録者の障がいや状況に応じ、セルフチェックシートや日常生活チェック表、食事管理表や行動チェック表などツールを活用している。
- 障害理解やSST、アンガーマネジメントの学びの面談も実施している。

The background features a light gray base with large, soft-edged organic shapes in muted red and olive green. A thin white line outlines a shape on the right. In the top left, there is a faint, light gray sketch of a leafy branch.

ありがとうございました

# 私たちのセンターは 「やり直しができる」センターです

特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク  
定着支援地域連携モデルに係る  
調査事業セミナー



2023年2月24日(金)  
社会福祉法人兵庫県社会福祉事業団  
北播磨障害者就業・生活支援センター  
主任就業支援担当者 森 一人

# 私たちのセンターは「やり直しができる」 センターです

## ・①運営母体

社会福祉法人兵庫県社会福祉事業団  
(兵庫県内に60カ所86施設運営)

## ・②沿革

平成21年4月 障害者就労サポーター事業(県・準備事業)

平成22年4月 北播磨障害者就業・生活支援センター開設

兵庫県三木市緑が丘本町2丁目3

(多可町、西脇市、加西市、加東市、小野市、三木市の5市1町)

## ・③圏域の状況

人口:28.2万人

就労移行支援 1(圏域外5)

就労定着支援 2

就労継続支援A型 11

就労継続支援B型 52

B型からの  
就職が主流

## ・④職員配置

主任就業支援担当者 1

就業支援担当者 2

主任職場定着支援担当者 1(H27~)

障害者就職拡大推進員 1(県単・職場開拓)

就労サポーター 1(県単・精神・発達支援)



できれば避けたい→ウチがやらないと職場定着

# 定着支援について

- ・連携は重なり合う期間が大切。どの機関も、どこから受けて、どこへ送るかを考える。渡す→つなぐ。
- ・事業から考えるとすき間ができる。その人の困っているところから。
- ・障害者として配慮することと、健常者同様に求めることの違いを理解。
- ・仕事選びでも、自分の頑張りでもどうにもいかなかったら特性かも。
- ・精神障害が発達障害の隠れみのになっていることも。
- ・会社には良い人に来てもらったと思ってもらいたい。障害のある方には良い会社に勤めたと思ってもらいたい。そうでなければ別れた方がよい。
- ・人のせいにする、自分は可哀そう、意図どおり伝わらない方との接点。
- ・幼児期・学齢期からの職業教育の必要性。

職場定着だけでは解決できない

# モデル的取組について

- ・就労支援は関わる機関が多い。評価指標によって就労の力点が違う。
  - ・H30年度に就労定着支援ができたとき、JCが就労定着を選ぶかの相談を多く受けた。
  - ・就労定着支援、就労移行、B型、JC、ナカポツで役割を確認したい(企業に入り乱れない)。
  - ・限られたマンパワーを現場で、効率的に活かす仕組みが欲しい。
- ↓
- ・そこで「企業を支える職場定着支援」(北播磨モデル)を作り、連携の目安を図に示した。
  - ・誰が職業準備性を確認し、誰が職場定着支援を組み立て、送り出し機関と信頼関係のある職場定着支援を企業に。
  - ・職業準備性の整っていない人の就職が増えた。  
ナカポツへつないでくる機関の就労相談力の向上。  
定着が難しければ働き方を見直す(退職支援、適職、訓練)も必要。

企業を支えるために

# 圏域の状況について

- ・本体施設は入所施設。H17からGHでの地域生活移行＋就職で就労支援が進んできた（JC、就労移行、グループ就労訓練、ナカポツ）。

- ・H17より圏域の就労支援部会事務局を担当。JC支援による実績と地域要望もありH22にナカポツを開設。助けて下さい！の始まり。

- ・循環型の就労支援

効果抜群！

職場開拓で得た委託作業の情報をB型へ。納期と品質を学んでもらう。  
施設に作業を→工賃向上→就労意欲→職場実習→就職→ノウハウ。  
定員が充足し、新たな利用者があれば、就職へベクトルが向く。

- ・困ったら一緒に考える。

例）難病。病気のことは病院ワーカーや保健師＋就労支援はナカポツ

- ・圏域内の福祉系事業所が求めているサポート

各市町で就職への流れを作る

B型サビ管の利用者方向付け（日中活動、工賃向上、就労へ向けて）。  
訓練で自分を知ることが促す良い方法（就労パスポートの活用）。

# 定着支援の地域連携について

- ・就職の相談ですか、就労移行後の引継ぎですか？
- ・就労経験が浅い就労定着支援担当者との連携による支援ノウハウの伝達。職場訪問と生活面の相談の役割分担を、企業に分かりやすく。
- ・ピアサポート活動で就職の成功体験を知ることにより、自分もできるかもと後押し(働くための生活を整える)。
- ・圏域の就労支援の核となるハローワーク、就労移行、B型、JC、就労定着とナカポツで、事例検討による「職場定着支援実践研修」を実施。
- ・企業を支える職場定着支援(北播磨モデル)をもとに検証。
- ・ナカポツの葛藤。

何でも同時進行  
が連携？

最短で職場定着を目指す→3年間支援を付けて雇用を持たせる。  
今日明日食べるに困っている人→利用料が負担できて支援がある。  
ナカポツと就労定着支援はニーズが違うのではないかな。  
→常に平行するのではなく、困ったときにすぐに一緒に考える関係。

# これからの職場定着支援

- ・就職する→職場定着→次は何の時代に向かうか。
- ・皆さんのセンターは、どんなセンター、地域にしたいですか？  
悪い例：相談の裾野が広がり対象者が滞留し、就労支援がマヒ。  
良い例：生活と就労課題が整理して送られ、早い定着を目指す。
- ・ナカポツにつなぐのが、ハローワークのチーム支援？就労支援？
- ・最終的に、難しいケースは生活支援になる。意外と相談するのが下手。
- ・ハブ機能、基幹型のイメージ  
何でも引き受けることなく、  
入口(受け取り方)と出口(つなぎ方)を持っておくこと。  
就労定着支援との連携は、課題が出たときに相談できる関係。

困ったら一緒に考える。力を出し合う。  
みんなで雇用へ送ったら、みんなで迎えに行く。  
事業から考えるとすき間ができる。人を見ることから。  
支援を長引かせている方向に向かっていないか。

センター単独で  
なかなか解決できない

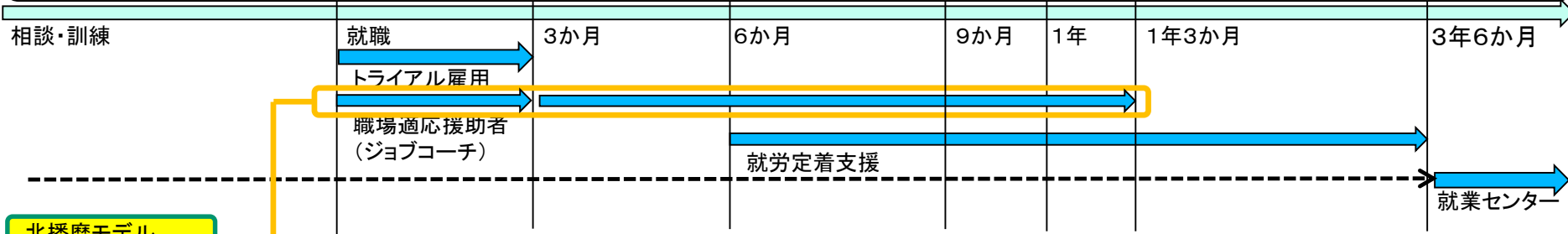
# 企業を支える職場定着支援（北播磨モデル）

H31. 3. 18

## 現行

### ○職場定着支援の課題

- ・量的課題：マンパワー不足（北播磨障害者就業・生活支援センター5名、訪問型JC4名、就労定着支援2カ所）。
- ・質的課題：職業準備不足、関わり方の配慮を必要とする人が増。



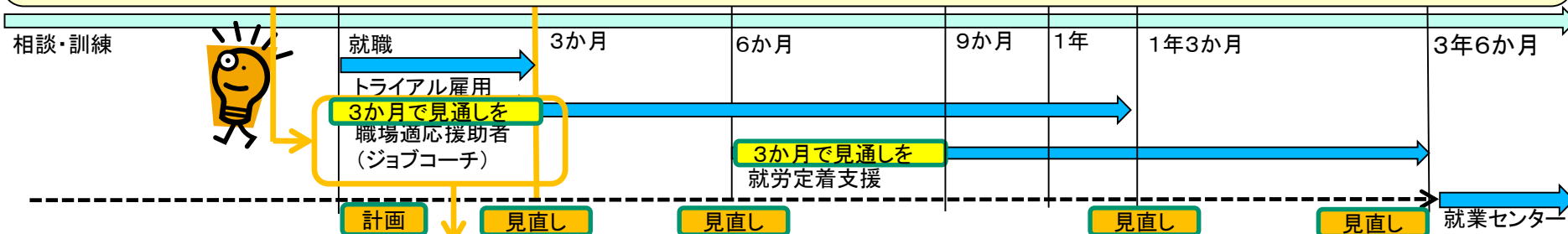
## 北播磨モデル

### ○就労支援の前提条件

- ・支援対象者が最短で職業自立することが目的。
- ・雇用当初から、ナチュラルサポートの形成、フェイディングを開始する。
- ・企業が求める支援はキャリアアップ。3年の職場定着不調は見直し要。

### ○各市町での取り組み課題

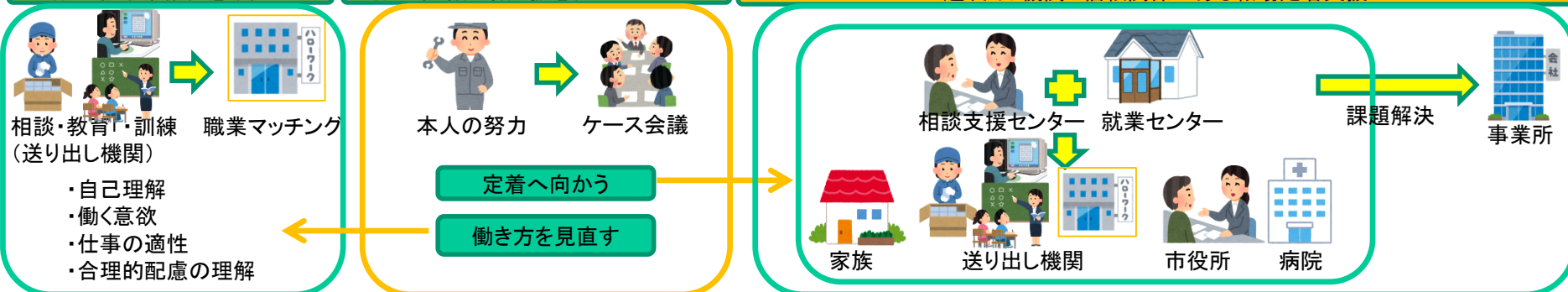
- ・職場適応援助者（ジョブコーチ）、就労定着支援事業所が就労支援のキーに。
- ・精神科医療機関から雇用への流れを作る。
- ・高齢化による福祉へのソフトランディング。



### 誰が職業準備性を確認し

### 誰が職場定着支援を組み立てるか

### 送り出し機関と信頼関係のある職場定着支援



# 自分のセンターをイメージする 北播磨モデルの実践

## ①新型コロナウイルスの影響による対策

- ・離職、生活困窮による早急な対応。
- ・企業の努力では雇用継続が難しくなってきた。

## ②働く障害者の多様化

- ・高次脳機能障害、難病など医療機関との連携

## ③1人にかかる支援量の増

- ・一般から障害者雇用への転換。
- ・「働きたい」と「できる」の違いの理解。

## ④あったかサポート実践運動

- ・訪問先へはゆとりを持った予定を組んでいますか。
- ・会社によって守らないといけない労働安全衛生は理解していますか。
- ・個人情報の提供は、本人・保護者の同意を得ていますか。
- ・自分のしている支援の必要性は説明できますか。

### 企業を支える職場定着支援「北播磨モデル」の実践

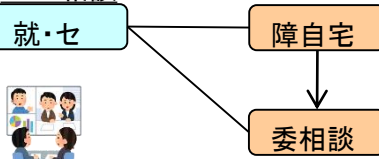
#### 相談

職員の経験を活かした方向づけ。

#### 新規相談



遠隔地のネット環境が無い方へも  
Web相談



#### 訓練

就業センターが継続的に関わるものとそうでないものを区分。

#### 訓練状況の把握

- ・安定した通所。
- ・悩み、困ったときの相談。
- ・継続的な医療。

#### 継続的なモニタリング会議を廃止し就職活動に入る段階から支援

- ・医療機関連携。
- ・ピアサポート活動。

#### 1つの就業センターより多くの就労支援ができる施設を

- ・〇〇B型(〇〇市)
- ・〇〇B型(〇〇市)
- ・〇〇B型(〇〇市)

#### 実習・就職活動

目的と評価、方向付けを明確に。

#### B型利用者の方向付け

- ・日中活動。
- ・工賃向上。
- ・一般就労移行。

#### 就職活動

- ・職業準備性。
- ・マッチング。
- ・医師の就職活動許可と就職できるは違う。

- ・ハローワーク求人票。
- ・雇用情報。
- ・職場開拓。
- ・合同面接会→管理選考。
- ・個別のコーディネート力。

#### 職場定着

課題と役割分担。  
職場開拓も兼ねる。

#### 職場定着支援の課題

- ・職業準備性の不足。
- ・関わり方の配慮が必要。
- ・職業教育(配慮、労働契約)。

#### JCのマンパワー不足

- ・圏域で訪問型4名。
- ・雇用3か月で見通しを付ける。
- ・新規支援へのサイクル早期化

#### 主任職場定着支援担当者

- ・新規相談から3か月で見通し
- ・急性期の対応後の定着支援。
- ・退職支援

職場開拓も兼ねる

#### 職業紹介事業所による情報提供

- ・雇用情報・求人票のデータベース化。
- ・相談からマッチング。
- ・B型の工賃向上にも寄与。

# 関係機関との連携はなぜ必要か

SOSはどこでキャッチするか分からないからつながりは大切

関係機関	課 題	就業・センターができること
①障害のある方・家族	本人の焦りは家族の焦り。家族が介護を受け、本人の働くための生活が弱くなる。	働くためのトータルコーディネート(家事援助、金銭管理など)。何を目指していたか、発症で何を失ったか。
②企業	少子化による人材不足。面接だけでは情報が限定。継続した生活支援。労働安全衛生の不安。	送り出し機関との信頼関係のあるチーム。職場実習の提案。働くための生活に必要な支援。配慮があればできる見込み。
③ハローワーク	求人票と窓口相談では定着は見えない。マッチング、紹介の判断材料。やる気とできるの違い。	就職活動に入るまでどんな人が関わったか。応援してくれる人はいるか。就労パスポートの作成。
④特別支援学校	入学する生徒の多様化。キャリア教育をつなぐ。本人・保護者の希望と職業準備性の確認。	得意なところ、苦手なところ、手助けして欲しいところ。本人が考え、選択し、頑張ることがキャリア教育につながる。
⑤定時制高等学校 普通科高等学校	障害のある生徒、疑いのある生徒の増や進路指導。通級指導の導入。	個別の指導より全体への教育を。障害者の就労訓練や働くことを知る。福祉、障害のキーワードに敏感。特別支援学校の進路指導に学ぶ。
⑥相談支援事業者	就労能力の見極め。 働くための生活支援の増(金銭管理)。	職場実習で評価を取り、相談材料にする。 企業が選ぶ履歴書(就労へ向けての取り組み)を説明。
⑦就労移行支援	あいさつ、身だしなみ、時間を守るが足かせになると2年では就職が厳しい。	職場実習で雇用レベルでの評価。 評価表で共有し目標を。
⑧就労継続支援A型	雇用契約(最低賃金の保証)＋障害者支援(相談、見守り、計画)はできているか。	事業が継続できる経済活動か。 個別支援計画での目標を共有。
⑨就労継続支援B型	日中活動、工賃向上、就労移行の方向付け。 施設外就労先の確保。平均工賃か就職か。	施設がどの機能を有しているか知る。職場実習で評価。 職場開拓、職場実習で就職活動の支援。JC配置施設もあり。
⑩健康福祉事務所 (保健所)	保健師は高次脳機能障害、難病など医療は分かるが就労に困る。精神科病院から退院促進。	保健師と就労支援機関による相談。まずは現職の継続可能性を探る。就職を目指した生活支援。在宅就業の広がり。
⑪精神科医療機関	精神科医療から雇用への流れがある地域が少ない。	病院の生活支援力、就労プログラムがあるか。 主治医の診察に就労へ向けての活動を伝える。
⑫職場適応援助者 (配置、訪問、企業)	これまでの経緯、働く生活が見えない。 フォローアップ後の引き継ぎ支援。	送り出し機関や相談支援から、生活の全体像を掴む。 フォローアップ中から課題を共有。引き継ぎの共通様式化。

※支援対象者によって必要な範囲でチームを組めるように

『わたしたちのセンターは、サッカーに例えると

**MF**(ミッドフィルダー)のセンターです』

2023.02/24 定着支援地域連携モデルに係る調査事業セミナー

札幌障がい者就業・生活支援センター たすく

センター長 松本 健一

# 1. 札幌障がい者就業・生活支援センター たすく について

## ◆ 2002年 5月 7日～ ナカポツ事業開始

- ・ 知的障がい者通勤寮 ドミトリ一元町（1984年～2011年）を母体に
- ・ あっせん型雇用支援センター を経て 道内最初の ナカポツとして

## ◆ ナカポツ 独立設置 2008年 5月～

- ・ 地域での **中立・公平性** を強く意識。法人他事業とは分離・独立
- ・ 利便性重視。札幌駅から徒歩4分、オートロックマンション
- ・ 登録者に占める自法人（移行・B型・グループホーム）利用者は 3.5 %

## ◆ 職員配置は、専従・専任 6人

- ・ 雇用安定等事業 4人（東区・北区の人口比 ⇒ 他の8区はカバー圏域）
- ・ 生活支援等事業 2人（事務補助員0.5人の配置基準に1.0人配置）
- ・ 2人ペア担当制（全職員が就業・生活の両面を）、業務用スマホを全員所持

## ◆ 法人では「社会貢献事業」に位置付け

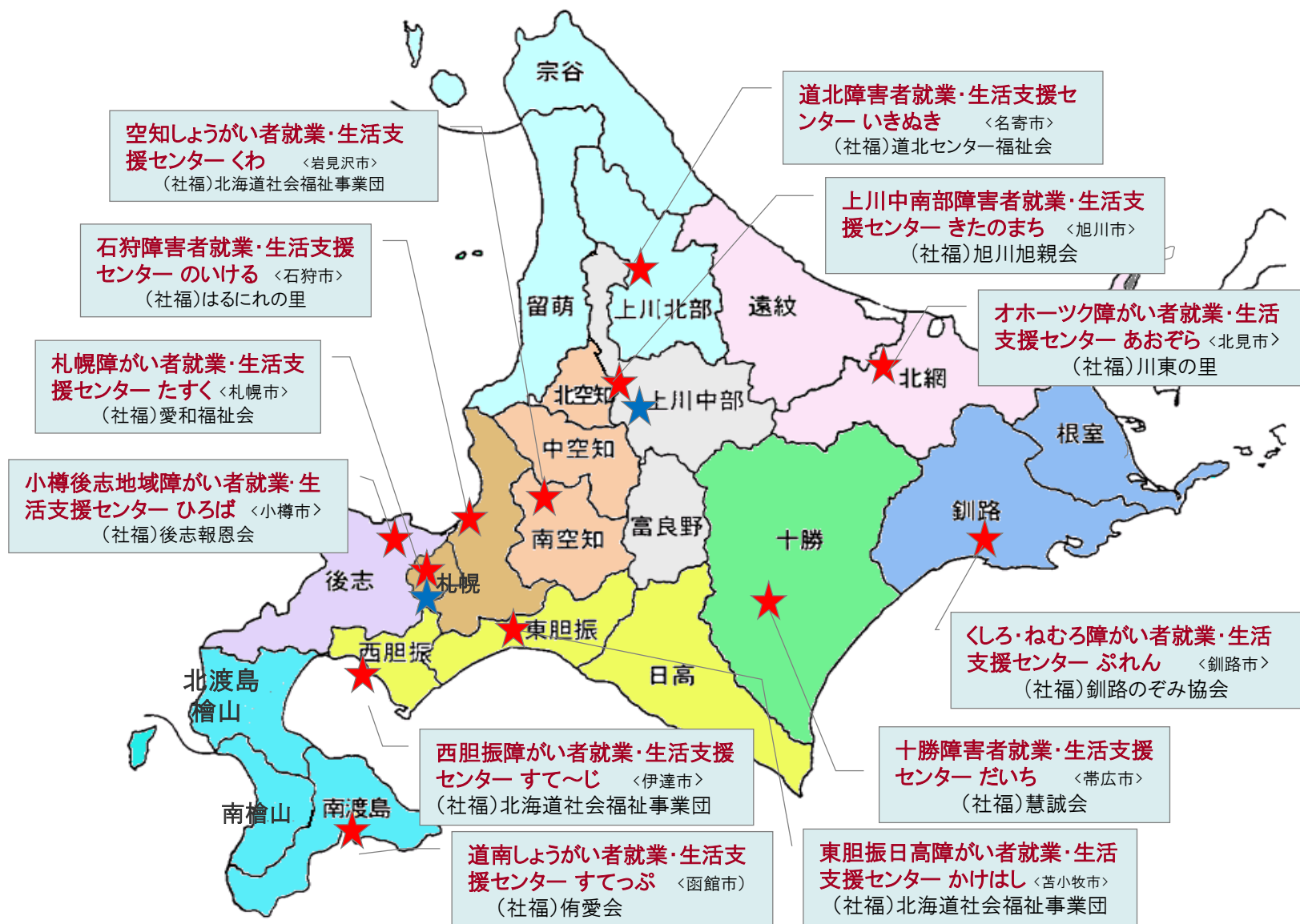
- ・ 制度を超えた社会貢献につながる情報のアンテナとして
- ・ 保育・高齢・障がいのグループには属さず、法人直轄で

## ◆ 事務所の移転先を選定中（入居マンション取り壊し）

- ・ 札幌駅北口の再開発（2030年 新幹線延伸）もあり 難航中
- ・ 委託費から支出が認められない 敷金・紹介手数料などの捻出が悩ましい



## 2. 圏域状況 (① 広くて広い北海道)



### ★ 12センター／25圏域 = 整備率48%

- ・ 北海道の財政難から整備が進まない
- ・ 2022年度、11年ぶりに苫小牧市に1ヶ所増

### ◆ 全12センター 集まるのも一苦労

- ・ 道内ナカポツ持ち回り職員研修×年2回
- ・ 泊りがけ (ネットワークは夜作られる…🌙)

### ◆ 冬の外勤は命がけ

- ・ 公用車の年間総走行距離 70,000km !
- ・ 吹雪いて通行止め 車中泊…

### ★ 北海道障害者職業センター

- ・ 札幌 (道南) + 旭川支所 (道北)

### ◆ 就労系サービス 0ヶ所の市町村も

- ・ 「働きたい」が黙殺されてしまう地域

### ◆ 就労関連部会設置 市町村 1/4

- ・ 市町村自立支援協議会の機能不全も

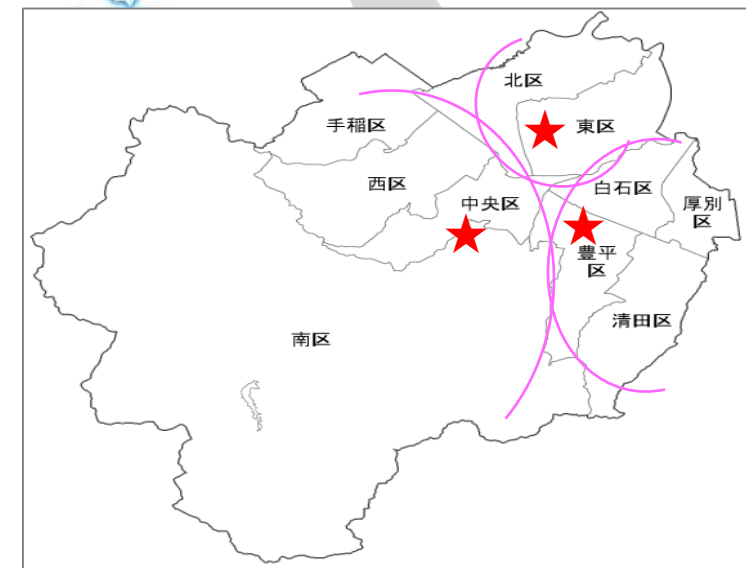
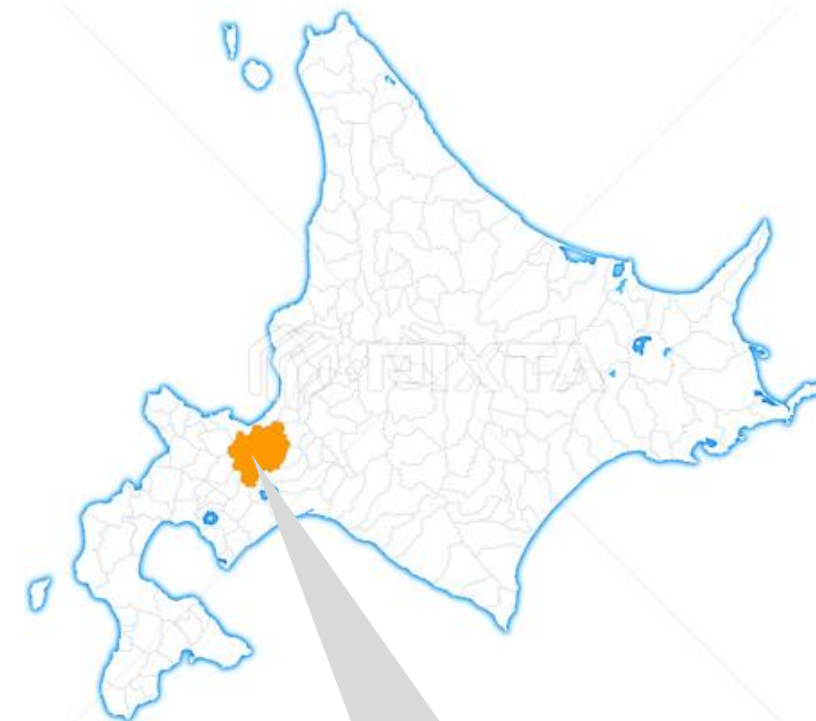
### ◆ 北海道就労部会 連絡協議会

- ・ 市町村自立支援協議会の横のネットワーク
- ・ いずれは、北海道への提言なども視野に

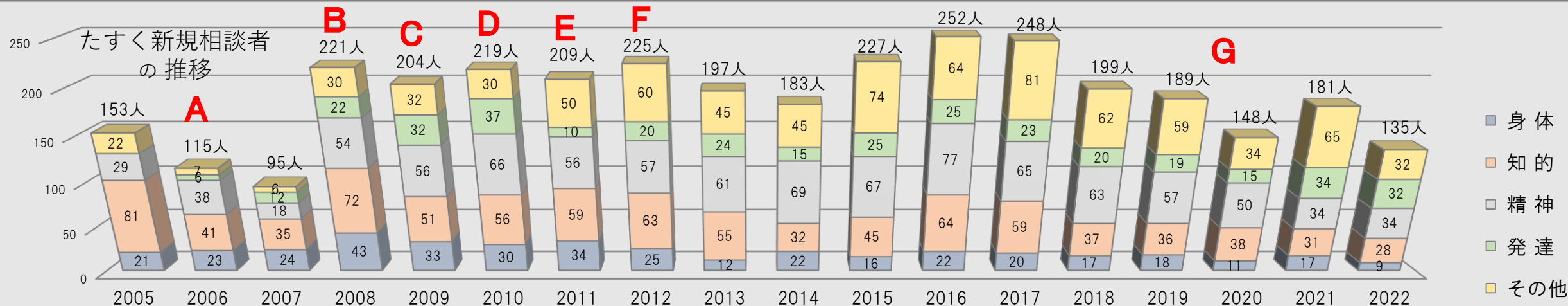
## 2. 圏域状況 (② 人口・社会資源が密集する 札幌市)

- ◆ 札幌市の 人口 1,972,202人 (2022年12月1日現在)
  - ・ 北海道 514.5万人の 38.3% が札幌市に集中
  - ・ 全国で 4 番目に人口の多い政令市 (横浜市、大阪市、名古屋市について)
- ◆ 札幌市の 面積 1,121.26㎡
  - ・ 北海道 83,450㎡の 1.34%
  - ・ 香川県 1,876㎡ (人口932,871人・ナカポツ4センター) の 60%の面積
- ◆ 札幌市の 行政区は 10区
  - ・ 福祉サービス支給申請や生活保護 etc…10区役所へ
- ◆ 札幌市民の 足は、もっぱら市営地下鉄 3 路線
  - ・ 市電(路面電車)、バス、JR で市内各地へ概ね移動可能
  - ・ 大雪による JR・バスの運休・遅延が 日常茶飯事
- ◆ 札幌市内 3つの ハローワーク(★)と
  - ・ ハローワーク札幌・ハローワーク札幌北・ハローワーク札幌東
- ◆ 障福サービス事業所 3,319事業所 (2022年12月1日現在)
  - ・ 就労移行75、就労継続A型126、就労継続B型515、就労定着45
  - ・ 増え続けるB型事業所。今年度だけでも51増-18減＝ 総数33増
  - ・ 指定相談支援事業所が不足。就労系の大半がセルフプラン

北海道の1.34%に過ぎない面積に、  
38.3%の人口が集中する 札幌市



## 2. 圏域状況 (③ たすく新規相談 ⇔ 札幌市就業・生活相談支援事業所との連携の歴史)



	2002年	あっせん型雇用支援センター → ① 札幌障がい者就業・生活支援センターたすく
A	2006年	自立支援法施行 地域に就労移行事業所・就労継続支援事業所 が誕生
B	2008年	たすく事業所独立を機に新規相談が急増（初回相談まで2ヶ月待ち…） 札幌市就業生活相談支援事業所 ② 就業・生活応援プラザ とねっと 開所
C	2009年	札幌市就労支援推進会議（札幌市障がい福祉課 + とねっと + 地域有志 + たすく）立上げ
D	2010年	札幌市自立支援協議会 就労支援推進部会 立上げ
		③ 就業・生活相談室 からびな 開所
E	2011年	④ 就業・生活相談室 テラス 開所
		たすくで 札幌圏 就労移行支援事業所 状況調査を開始 ※後ほど詳しくお伝えします。
F	2012年	⑤ 就業・生活相談室 しんさっぽろ 開所

**G** コロナ禍の影響  
新規相談の量、熱が  
ダウンしている…

しょう しゃしゅうぎょう せいかつ そうだん し えん じぎょうしょ  
障がい者就業・生活相談支援事業所

通称「ナカボツ」のご案内

はたら 働きたい!

はたら つづ 働き続けたい!

あなたを応援します!

さっぽろ市 札幌市

- ◆ ナカボツ①～⑤は、上下階層ではなく並列関係
- ◆ 新規相談の混み具合を 毎月定期メールで情報共有
- ◆ ハローワーク管轄を意識した圏域を役割分担
- ◆ 必要に応じて 札幌ナカボツ長会議

### 3. 札幌圏 就労移行支援事業所 状況調査（今回ノミネートされたモデル的取り組み概要）

- ◆ 札幌市就業・生活相談支援事業が増設されても、新規相談数は毎年200件以上。  
直接支援でテンテコマイ（初回相談まで2ヶ月お待ち頂くのが常態化）
- ◆ 自立支援法によって誕生した **就労移行支援事業所（FW）** にパスして、職業準備性や自己理解アップなどを支援もらって、就職活動や職場定着支援を連携する機会がチラホラ
- ◆ 連携する就労移行支援事業所から「次の利用者を紹介してもらえれば…」との要請も
- ◆ 今後、増加していくであろう就労移行支援事業所について、事業所の特徴・支援内容・就職送り出し実績や職場定着状況を調査し、たすくでの「マッチする就労移行支援事業所を探したい」相談時に活用することを【表向き】目的として、
- ◆ 特徴のあるシッカリとした就労支援を実践され、実績をあげている就労移行支援事業所は、**ナカポツ（MF）**の支援対象者から選ばれ、その後の就職活動支援や職場定着支援でも連携できる…との、プレッシャー・牽制を【裏向き】目的に、  
**2011年度より 札幌市内 就労移行支援事業所を対象とした調査 を開始**した。
- ◆ 制度や報酬改定、地域状況に併せて調査内容を少しずつ変更しながら、毎年度継続実施中

### 3. 札幌圏 就労移行支援事業所 状況調査（今回ノミネートされたモデル的取り組み経過①）

年度	調 査 概 要（調査内容・方法の変更など）	前年度 全就労移行 からの 就職者総数
2011年度	・ 札幌市 就労移行支援事業所 状況調査 開始 就労移行の利用相談時に、マッチする就労移行選定への情報提供を目的とし 就労移行支援事業所だけでなく、旧体系の授産施設、小規模作業所も対象 就職者数は2007年度まで遡って調査	2007年度 33人 2008年度 55人 2009年度 78人 2010年度 153人
2012年度	・ 継続実施	2011年度 161人
2013年度	・ 札幌市に隣接する 石狩市・江別市・北広島市の 就労移行支援事業所も 調査対象に	2012年度 225人
2014年度	・ 調査結果（回収した全調査票を市区順にファイリング）を、札幌市就業・生 活相談支援事業所4所との情報共有を開始（※ 牽制・プレッシャー強化）	2013年度 296人
2015年度	・ 調査結果（回収した全調査票を市区順にファイリング）を、隣接圏域の石狩 ナカポツのいける、北広島市就労支援センターめーでる ととも情報共有 ・ 調査結果を取りまとめた統計資料をたすくホームページにて公表開始	2014年度 276人
2016年度	・ 調査結果（回収した全調査票を市区順にファイリング）を、隣接 江別市に 新設された えべつ障がい者しごと相談室すてら ととも情報共有	2015年度 313人
2017年度	・ 就労定着支援事業の併設有無、就労定着支援事業開始予定有無、就労定着支援 事業の利用者数（障がい種別）、他法人サービスからの就職者受入れ有無を 調査項目に追加	2016年度 336人

### 3. 札幌圏 就労移行支援事業所 状況調査（今回ノミネートされたモデル的取り組み経過②）

年度	調 査 概 要（調査内容・方法の変更など）	前年度 全就労移行 からの 就職者総数
2018年度	・ 継続実施	2017年度 375人
2019年度	・ 調査結果（回収した全調査票を市区順にファイリング）を、北海道障害者職業センターとも情報共有を開始	2018年度 486人
2020年度	・ 継続実施	2019年度 453人
2021年度	・ 継続実施	2020年度 415人
2022年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 札幌市、石狩市、江別市、北広島市の全就労移行支援事業所 90事業所を対象に継続実施。 80事業所より調査票を回収（回収率 88.9%）</li> <li>・ 調査目的に「障がい者の雇入れを検討される企業担当者より、募集内容にマッチする利用者が在籍していそうな就労移行支援事業所についてご相談があった場合にも、情報提供資料として活用する」目的を追加。</li> <li>・ 調査結果（回収した全調査票を市区順にファイリング）を、隣接圏域の小樽後志ナカポツひろばとも情報共有を開始。</li> <li>・ 調査結果の統計資料を たすくホームページにて公表。</li> </ul> <p>※ 今年度の 調査協力依頼文書・調査票 は 別添 札幌参考資料①②</p> <p>※ 調査統計資料は、ホームページ（<a href="http://www.task-center.jp">www.task-center.jp</a>）をご参照願います。</p>	2021年度 449人



### 3. 札幌圏 就労移行支援事業所 状況調査（今回ノミネートされたモデル的取り組みの**効果**）

- ◆ **たすく(MF)**でのアセスメント(聴き取り)で、職業準備性や自己理解等に取り組む必要性を共有できた支援対象者。各自にマッチする**就労移行支援事業所(FW)**を選定もらう情報源。
- ◆ 調査票ファイルからピックアップされた就労移行支援事業所（複数箇所）へ見学同行、比較検討を支援。「大切な選択ですから、他の就労移行支援事業所も見学・体験、比較して選んだ方がいいですよ」との助言を頂ける就労移行支援事業所が増えていった。
- ◆ 調査結果を参考に、**就労移行支援事業所(FW)**を利用される支援対象者については、利用開始以降も、就労移行支援事業所のマンパワーや経験に併せて、職場実習・求職活動支援・職場定着支援等で、**ナカポツ(MF)**との役割分担もスムーズに。
- ◆ 今年度より、企業からの雇入れ相談時にも、就労移行状況調査結果ファイルを情報提供。募集条件に合致しそうな利用者や訓練内容の就労移行支援事業所をピックアップ頂き、企業担当者と就労移行支援事業所へ見学同行。マッチしそうな対象者有無や業務切出し等の情報交換をハローワークとも連携して実施。  
就労移行支援事業所(FW)とナカポツ(MF)が、調査結果を元に就職・職場定着支援を連携することで、雇入れを実現される企業・就職される支援対象者も出てきている。
- ◆ 調査に協力頂けない・支援実績のない就労移行支援事業所は、選ばれない【裏目的】

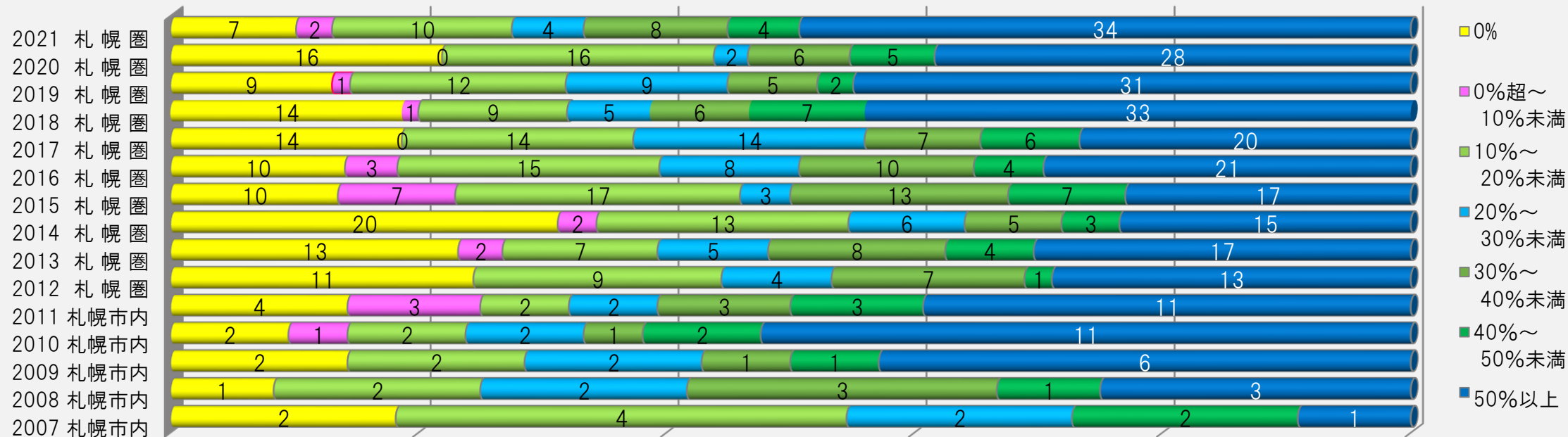
## 4. 定着支援の地域連携について（現状）

- ◆ 社会資源が密集・乱立する札幌市で、ナカポツ単体でのソーシャルワークは困難。  
**札幌市自立支援協議会 就労支援推進部会**へ積極的に参画し、札幌市就業・生活相談支援事業所4所と裏方的な役割を担って、地域課題の共有や解消にむけた協働、各種研修の企画・運営などを行っている。 ※ 札幌市自立支援協議会 就労支援推進部会 広報「さぽサポ」 札幌参考資料③
- ◆ 就職までの訓練等をとおして 関係性が構築できている支援機関・支援者が、職場定着支援でも中心的な役割(FW)を担って頂き、ナカポツ(MF)も役割を分担する…が理想的と考え、就労移行状況調査を元に、ナカポツ(MF)→就労移行支援事業所(FW)→就職→就労定着支援事業所(FW) の連携を進めてきている。
- ◆ **就労定着支援事業** 開始から3年が経過する頃、いくつかの就労定着支援事業所から、定着支援期間が終了する全対象者リストをもって、一律に引継ぎをお願いしたい…との要請があり対応に苦慮。（下記 札幌市障がい福祉課の理解・協力により、一律的な引継ぎ要請は皆無に）  
⇒ 札幌市就業・生活相談支援事業所と この課題を共有し、札幌市障がい福祉課に相談・協力要請。  
札幌市障がい福祉課より「厚生労働省 障害福祉課長 2021年3月30日付 障障発0330第1号 **就労定着支援の実施**」通知を 全就労定着支援事業所へ一斉メールで注意喚起もらう。
  - 支援終了時点において特段の支援がなくても就労定着が実現できる状態を目指していくことが重要
  - 支援期間を越えても引き続き支援が必要と判断した場合、就労定着支援事業での取り組みを継続して差し支えない
  - 支援期間が終了するまでに解決しがたい具体的な課題が見込まれ、引き続き一定期間にわたる支援が必要な場合には、当該支援の必要性について十分に精査し、利用者と調整した上で、ナカポツ等に（少なくとも3カ月以上前に）依頼すること

## 4. 定着支援の地域連携について（課題）

### 就労系サービス事業所の就労支援力や実績の二極化が顕著

- 就労移行状況調査結果を基に、一般就労・定着支援を積極的に取り組まれる**就労移行支援事業所**や**就労定着支援事業所**との連携や役割分担は進んできた…



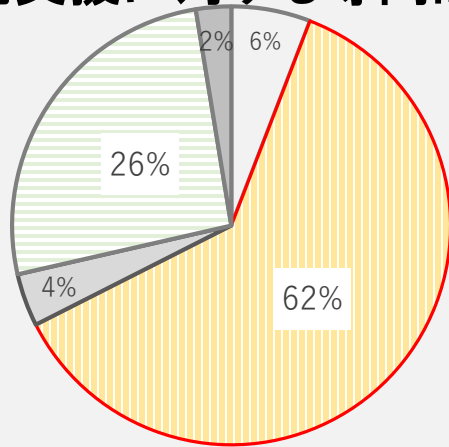
- ▲ 1人も一般就労に送り出せていない**就労移行支援事業所**（昨年度の調査結果では7ヶ所）
- ▲ 事業所が増え続け、利用者の確保・集客営業活動に忙しい**就労継続支援B型事業所**（515ヶ所）
- ▲ 報酬改定の度に勤務時間の設定などに右往左往の**就労継続支援A型事業所**（126ヶ所）

× 利用中の就労継続支援A型・B型事業所から、求職活動支援はできない・自力でナカポツへ相談してみて・一般就労を反対されるので内密に支援もらいたい…等（残念な）求職相談が とても多い 札幌のナカポツ

## 4. 定着支援の地域連携について（就業に伴う生活面の支援に関する意識調査を踏まえて）

◆ 札幌市内 全就労系サービス事業所 639事業所対象 ⇒ 回答309事業所（回答率 48.4%）  
内 過去3年間に企業への一般就労実績がある 154事業所 からの回答結果

### ① 個別支援に対する専門的な見地からの助言や、支援の質向上にかかる援助

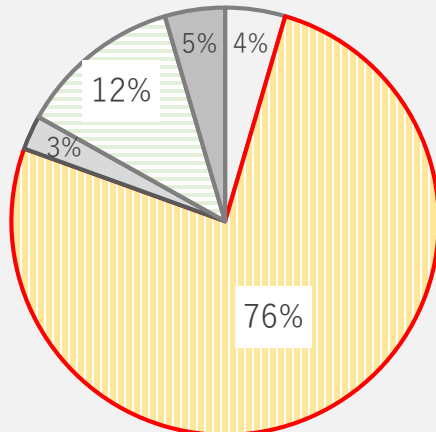


- ☐ 受けたことは無いし、今後也不需要ない（9）
- ☒ 受けたことはないが、今後は受けてみたい（95）
- ☐ 受けたことはあるが、役にたっていない（6）
- ☒ 受けたことがあり、役に立っている（40）
- ☐ 未回答（4）

**就職実績がある事業所の62～76%が、連携を希望されている。チャンス！**

**一方で、未回答(330)、就職実績無し(155)との連携は…**

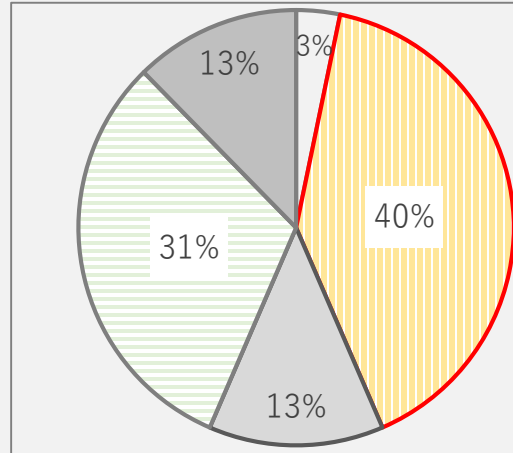
### ② 困難事例に対する個別支援



- ☐ 受けたことは無いし、今後也不需要ない（7）
- ☒ 受けたことはないが、今後は受けてみたい（117）
- ☐ 受けたことはあるが、役にたっていない（4）
- ☒ 受けたことがあり、役に立っている（19）
- ☐ 未回答（7）

## 4. 定着支援の地域連携について（就業に伴う生活面の支援に関する意識調査を踏まえて）

### ③ 地域の就労支援機関との連携



- ☐ 取り組んでいないようだし、今後も期待しない（5）
- ☒ 取り組んでいないようだが、今後は期待している（62）
- ☐ 取り組んでいるようだが、役にたっていない（20）
- ☐ 取り組んでいて、役に立っている（48）
- ☐ 無回答（19）

札幌市自立支援協議会 就労支援推進部会で、  
就労継続支援B型やA型事業所も、努力義務（求職活動支援、職場実習先の確保、就職後6カ月以上の定着相談支援をFWとして）に取り組んでもらえるよう、地域就労支援の底上げにむけて協働してきているが、効果的な手立てが見付けられていない。

（就労支援プロセスや役割、他県の就労継続支援B型での就職活動・定着支援の実践報告など各種研修を企画・実施してきたが、目に見える効果に至っていない）

**就労継続支援A型・B型とナカポツが連携し、一般就労・職場定着支援に取り組む実績のある圏域やセンターのノウハウ・取り組み・施策など、情報交換できると、とっても嬉しいです。**

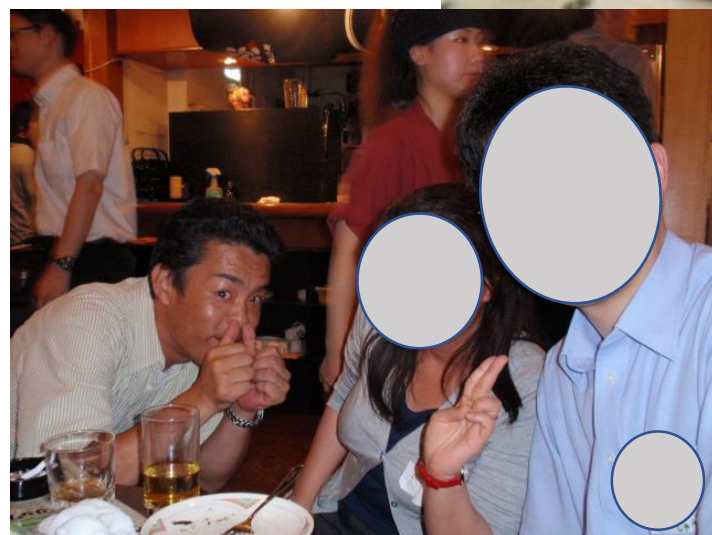
残念ながら…  
コロナ禍で  
3年連続中止



「来年の夏も、  
(働き続けて) また会おう！」  
を合言葉・モチベーションに。



ご清聴 ありがとうございました。



## 札幌の就労支援の 一大イベント 夏の大交流会

- ・ 一般企業で働く障がい当事者
- ・ 札幌市内の就労支援機関 職員

ホテルを貸切って、200名以上が大交流  
(地域就労支援機関の有志が手弁当で企画・運営)



2022(令和 4) 年 4 月 11 日

札幌圏 就労移行支援事業所  
管 理 者 様

札幌障がい者就業・生活支援センター たすく  
センター長 松 本 健 一

## 連携促進等にむけた就労移行支援事業所 状況調査への協力について（お願い）

時下、ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

平素は、当センター事業の運営 及び 支援対象者への相談支援における役割分担等に対し、温かいご理解とご支援をいただき心より厚くお礼申し上げます。

さて、当センターで相談支援を進めるなかで、就労移行支援事業所の利用を検討される方に対して、札幌圏の就労移行支援事業所の情報をより具体的に提供するとともに、連携や役割分担の促進を図るため、下記要領で就労支援の状況を把握させて頂きたく存じます。

業務ご繁忙の折誠に恐縮に存じますが、調査にご協力いただきますようお願い申し上げます。

同封させて頂いた 2021年度活動報告 及び パンフレットにつきましては、当センターとの連携にご活用いただければと存じます。今年度もよろしくお願いいたします。

### 記

#### 1. 調査内容・方法

別紙 1 「**2021年度 就労移行支援事業所 状況調査票**」に

ご記入の上、同封の返信用封筒にて、**2022 年 5 月 13日(金) までにご返信ください。**

※ エクセル調査票への入力を希望される場合はMailで下記へご連絡下さい。ファイル添付返信させて頂きます。

メールアドレス：[task-center@aiwafukusikai.or.jp](mailto:task-center@aiwafukusikai.or.jp)

#### 2. 回答頂いた情報の取り扱いについて

- a. 就労移行支援事業所の利用検討や選定相談を進める際、情報提供資料として活用させて頂きます。
- b. 障がい者の雇入れ等を検討される企業担当者より、募集内容にマッチする利用者が在籍していそうな社会資源等についてご相談があった場合、情報提供資料として活用させて頂きます。
- c. 調査結果をまとめた統計データは、ホームページや各種研修機会など、地域状況等を説明する資料として公表・活用させていただきます。（個別事業所の情報を公開・使用することはありません）
- d. 上記 a・b の使用目的に限定して、下記 9 機関と調査結果（就労移行支援事業所様から回答頂いた「2021年度 就労移行支援事業所 状況調査票」全事業所分）を情報共有させていただきます。

- ① 就業・生活応援プラザ とねっと
- ② 就業・生活相談室 からびな
- ③ 就業・生活相談室 テラス
- ④ 就業・生活相談室 しんさっぽろ
- ⑤ 石狩障がい者就業・生活支援センター のいける
- ⑥ 就労支援センター めーでる
- ⑦ えべつ障がい者しごと相談室 すてら
- ⑧ 北海道障害者職業センター
- ⑨ 小樽後志地域障がい者就業・生活支援センター ひろば

（小樽・後志在住者より、札幌の就労移行利用にむけた相談も多い為、今年度より⑨情報共有を開始）

≪ 2022度 スタッフ体制 ≫	
センター長	松 本 健 一
支援スタッフ	佐々木 裕也
	北 丈 晴
	伊 藤 かおる
	雄 鹿 保 絵
	脇 紗 耶 佳

別紙 1

# 2021年度 就労移行支援事業所 状況調査票

No

札幌障がい者就業・生活支援センター たすく

① 貴法人名 \_\_\_\_\_

※ 以下、該当項目に ☒ を

② 貴就労移行事業所名 \_\_\_\_\_

( ☐ 提供中 ☐ 休止中 )

③ 事業開始年月日 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日

④ 利用可能障がい種別 ☐ 身体 ☐ 知的 ☐ 精神 ☐ 発達 ☐ 難病 ☐ 高次脳

⑤ 就労移行定員・現員数  
(2022年4月1日現在)

移行定員	4/1 移行 現員	身体	知的	精神	発達	難病	高次脳	計	(人)

⑥ 利用希望者への 情報提供・アピールなど

事業所の特徴、利用検討されてる方に伝えたいことなど	
利用にむけた見学・体験・相談など	
作業・施設外就労・プログラム内容・工賃など	
職場実習や就職活動支援など	
職場定着支援の方法や期間など	

⑦ 就職支援・職場定着支援の状況

(人)

2021年度 (令和3年度) 実績	就職者数 (就継A型含まず)	貴就労移行支援事業所から、一般企業へ就職された方						就労継続支援 A型事業所 への就職者数
		内 職場実習 を経て就職	内 JC・JS支援あり JC JS	内 クローズ ドでの就職	内 在宅就業 での就職	内 2021年度末 職場定着・勤続者		
身体障がい								
知的障がい								
精神障がい								
発達障がい								
難病								
高次脳機能障がい								
合計								

J C = 「職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業」、J S = 「札幌市ジョブサポーター」

⑧ 就労定着支援事業 ☐ 既に指定・実施 ☐ 今後実施の計画あり ☐ 実施の計画なし ☐ 未定

2022.4/1 定着支援事業 利用現員	身体	知的	精神	発達	難病	高次脳	計	内 自移行等から	内 他法人移行等から

⑨ 記入ご担当者

ご職名 \_\_\_\_\_

電話番号 \_\_\_\_\_

ご氏名 \_\_\_\_\_

FAX番号 \_\_\_\_\_

Mailアドレス \_\_\_\_\_

札幌の障がい者就労支援の最前線をお伝えする

## さぼサポ



札幌市自立支援協議会就労支援推進部会

発行日:令和 2年3月31日



## 定例会

4/26

今年度の札幌市自立支援協議会就労支援推進部会定例会と学習会はWEST19で行われ、約100名が参加していただきました。今年度も定例会では昨年度の就労部会の活動報告と今年度の活動計画、札幌市からは就業・生活相談事業の支援実績、虐待に関して報告をしていただきました。その後の学習会では「高次脳機能障がいのある方の理解と支援」について、函館視力障害センター支援課長 菅野 博也氏に講演をしていただきました。

学習会では「高次脳機能障がいについて、自分の係わったケースと重ねていく事でクリアになる部分があった」、企業の参加者の中にも「高次脳機能障がいの雇用者はいないが、症例については発達障がいの方に共通するところがあると思ったので、参考になりそうだ」という感想があり、参加された方も大変有意義な学習会であったと思います。今後も就労支援推進部会では、札幌市の障がいのある方の就労が進むよう活動をしてまいりますので、今後ともご協力の程よろしくお願い申し上げます。

文/重泉



## ワークショップ

10/4

発達障がいの傾向がある大学生・専門学校生就労支援ワークショップを札幌市役所本庁舎にて開催いたしました。大学や専門学校の教員、就職支援に関わる職員、学生相談室の心理士など学校関係職員約30名が集まり、学生の就労支援について学び合いました。

前半は部会スタッフより、「発達障がいの基礎的な知識について」、「福祉サービスや障害者雇用を含め社会資源について」の話を、後半は、グループワーク形式で参加者の皆様に、興味のある架空事例（「大学生のケース」、「専門学校生のケース」、「グレーゾーン学生のケース」）を選んでいただき、それぞれのグループで、課題や対応の仕方について、意見交換をしていただきました。「学校それぞれの実践例や、学内の仕組みについての話を聞くことができ、大変参考になった」との声が多数聞かれました。



文/塚本

## 年間日程

4月

◆就労支援推進部会定例会

8月

◆JC-NETジョブコーチ基礎・実践セミナー

10月

◆発達障がいの傾向がある大学生・専門学校生就労支援ワークショップ

12月

◆障がい者支援員養成研修—障がいのある方の支援の基礎を学ぶ レベル4

2月

◆障がい者支援員養成研修—障がいのある方の支援の基礎を学ぶ レベル2

◆さぼコン

JC-NET ジョブコーチ基礎・実践セミナー  
in札幌(就労支援基礎セミナー) 8/31~9/1

「JC-NET ジョブコーチ基礎・実践セミナーin札幌」を開催しました。

基調講演では、大妻女子大学・小川浩先生に「障害者雇用や就労支援のあるべき将来について考える～質の高い障害者雇用・就労支援を目指して～」という興味深いテーマでお話いただきました。

基礎講座は、各講師より就労支援プロセスに沿って、アセスメント、ジョブマッチング、集中支援、フォローアップについてお話していただきました。

実践講座は「作業場面の行動観察」「わかりやすく教える技術」というテーマで講義・演習を行いました。障がいのある方へ具体的な支援を行うためのスキルを、より実践的に学ぶことができる演習だと感じています。

来年度、札幌では「職場適応援助者養成研修」を開催する予定です。演習を通して、より具体的な就労支援の技術・方法を学びたい方は、ぜひご応募いただけると幸いです。よろしく申し上げます。

文/大野

障がい者就労支援員養成研修  
レベル4 12/16~12/17

障がい者就労支援員養成研修レベル4が開催されました。この研修は受講要件が設けられ、就労支援経験が一定以上ある方々23名が参加されました。テーマの1つに多職種連携ということがあげられ、連携して支援を行う際に、相手の立場や役割を知りつつ連携することの大切さを知る機会となりました。

それぞれ専門職（看護師、心理士、薬剤師、作業療法士、医療ソーシャルワーカー）の立場から講演をしていただき、多職種の支援者がどのような視点を持っているか、どのような役割の上で専門性を持って仕事をしているかなどをお話していただきました。

2日目にはグループで事例検討を行い、今抱えている困りごとや今後の支援について、グループ内で活発な意見を出し合っており、明日からの支援に活かせる学びを得る機会となり、参加した多くの方々に満足いただける内容となりました。

文/内久保

●ともに宮の沢 札幌市西区発寒6条10丁目5-1 菊池ビル3階 TEL: 011-213-7718 FAX: 011-213-7848

【利用時間】 月～金曜日 9:00～16:30、土曜日 9:00～12:00

2018年6月に開所された新しい就労移行支援事業所です。ともに本部でかねてより行っていたクリーニング工場でのフルタイムの立ち作業だけでなく、軽作業なども取り入れ、より利用される方の強みや適性を確認できるようにされています。地下鉄東西線 宮の沢駅から徒歩1分と、駅近でとてもアクセスの良い立地です。

### ★ 作業内容

施設内作業として、お菓子の箱折り、保護帽の衝撃吸収素材づくりのほか、封筒の切手貼り・スタンプ押しなど、様々な軽作業や事務作業が行われています。

また、パソコンの基本操作を学ぶ機会や、職場で必要となるルールやマナーなどの職業生活スキルを習得するための勉強会等、作業以外の活動も柔軟に設け、一般就労に向けたサポートを行っています。

求職活動だけでなく就職後も職場定着にかかる支援を積極的に行い、職場で長く安定して働けるように支援をされています。



### ★ 事業所からのメッセージ

「一般就労がゴールではなくスタートでもある」ことをテーマに、「就職する」ことだけでなく、その後「働き続ける」ということを目標として、ご本人の思いや希望も大切にしながら、お一人お一人のチャレンジを丁寧にサポートしています。

### ★ 取材を通して

ともに宮の沢さんは、定員6名・スタッフ2名と規模はそれほど大きくありませんが、所内はとても明るく清潔感があり、和やかな雰囲気の中で皆さんそれぞれ任された作業に真剣に取り組まれている様子が印象的でした。

スタッフの皆さんのお話からは、就職してから長く働き続けることを目指して、ご本人の強みや状況をとらえながら、必要な支援を検討・実践されていることがうかがえました。

## お役立ち情報

### ●JC-NET ジョブコーチ養成研修

2020年度、札幌で開催されることが決定しております。ジョブコーチ養成研修を札幌で受けることができる貴重な機会となります。日程等詳細の情報は今後発表されますので、ご注目ください。

### ●就労パスポート

障がいがある方が働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを就労支援機関等と一緒に整理し、就職や職場定着に向け、職場や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツール「就労バ

スポート」が厚生労働省により作成されました。

就労パスポートの活用方法や作成方法につきましては、ハローワークによる説明会や厚生労働省HPに掲載されている支援機関向けガイドラインをご活用ください。

### ☎ 厚生労働省HP「就労パスポート」



## 札幌市情報

### 【元気ショップいこ〜る】

元気ショップ「いこ〜る」では、北海道内外の障がい福祉事業所で作られた、ぬくもり溢れる作品を多数展示・販売しています。

ライラックバセオ福祉コーナーとして、一般社団法人札幌市手をつなぐ育成会が運営を開始してから30年、2019年9月には、木の温かみを感じられる商品の魅力を引き出す素敵な空間にリニューアルいたしました。「授産製品から商品へ」をテーマに、これからは新しい時代の福祉のアンテナショップとして様々な発信をしていきたいと思っております。また、定期的に事業所向けのものづくりに関する無料セミナーも開催しております。

札幌駅へお越しの際は、是非足を運んでくださいませ。



いこ〜る  
Twitter



住所：札幌市北区北6条西4丁目J R西コンコース1階  
電話：011-213-5063 E-mail: iko-ru@sapporo-ikuseikai.or.jp  
運営：一般社団法人札幌市手をつなぐ育成会

## さぼコンについて

2月7日（金）、「さぼコン〜若手支援者の意見を聴く会」を開催しました。就労支援の経験が3年未満の20代から50代と幅広い年齢層の方、12名が参加してくださいました。また、過去の参加者の方にもファシリテーターとして参加していただきました。研修では参加者の皆さんから寄せられた話したいテーマをもとに意見交換を実施しました。

トークテーマには「年下の職員からの助言を上手に聞き入れてもらうための工夫」、「なりたい支援者像」など様々なものがあり、グループトーク中は笑い声が聞こえたり、

「なるほど、参考になる」といった声が聞こえてきました。支援に関する悩みを共有し、共感しあい、支援の工夫やアイデアを学ぶあう時間になったと感じました。さぼコンがきっかけとなり、支援者の皆さんが横の繋がりを持ち、情報交換を図る等連携を持つことで、今後のより良い就労支援の発展に繋がっていただければ幸いです。

文／荒井



さっぽろ市  
02-F04-20-469  
R2-2-373

# 私達のセンターは 「地域づくりを支えるセンターです」

社会福祉法人 土穂会  
障害者就業・生活支援センター ピア宮敷  
主任就業支援員 鶴岡 裕太

# 社会福祉法人士穂会 ピア宮敷 について

# ピア宮敷について



## 法人概要

法人設立 平成12年9月

代表者 理事長 内野 浩二

＜事業規模：令和4年5月現在＞

事業活動収入 4億8,900万円（令和3年度決算）

従業員80名／正職員43名（男性25名、女性18名）

パート37名

資格者内訳/社会福祉士5名、精神保健福祉士3名、介護福祉士18名、保育士5名、栄養士2名、看護師1名・準看護師2名、認知症ケア専門士1名等

直接支援利用者／約100名

（福祉サービス常時利用者）

就業・生活支援登録者／約300名

（精神5：知的4：身体1）



グループホーム  
共同生活援助／区分非該当～



定員：7名  
平均区分：4.9



定員：7名  
平均区分：4.1



定員：3名  
平均区分：4.0

障害者就業・生活支援センター  
／相談支援事業所



社会福祉法人 土穂会

ピア宮敷

施設入所支援／区分4～ 定員：40名  
短期入所支援／区分1～ 平均区分：5.7



ピア宮敷第1工房

就労継続支援B型／区分非該当～  
定員：10名 平均区分：3.8



生活介護／区分3～  
定員：20名 平均区分：5.1

夷隅郡市福祉作業所

生活介護／区分3～  
定員：20名 平均区分：4.4

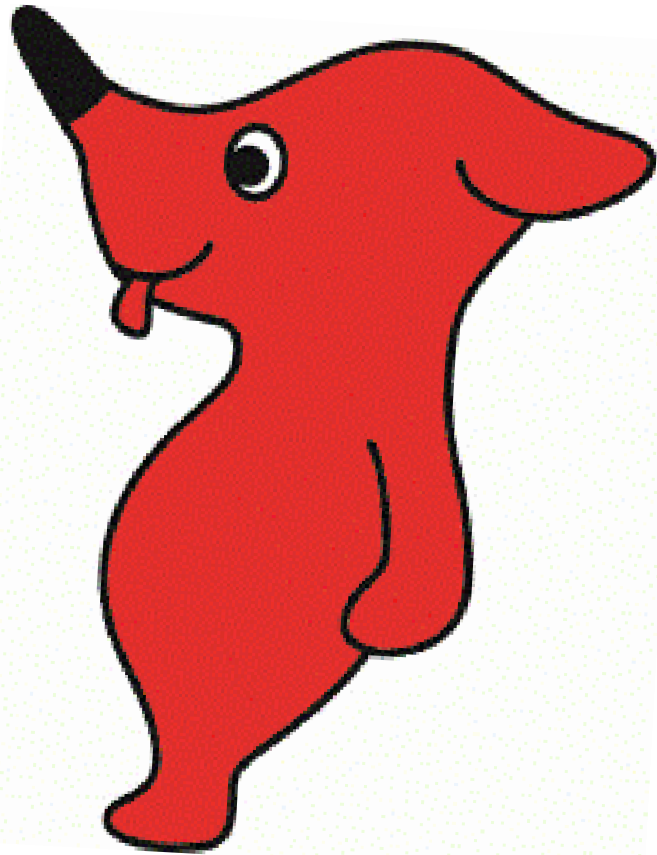


うどん屋「どんちゃん」

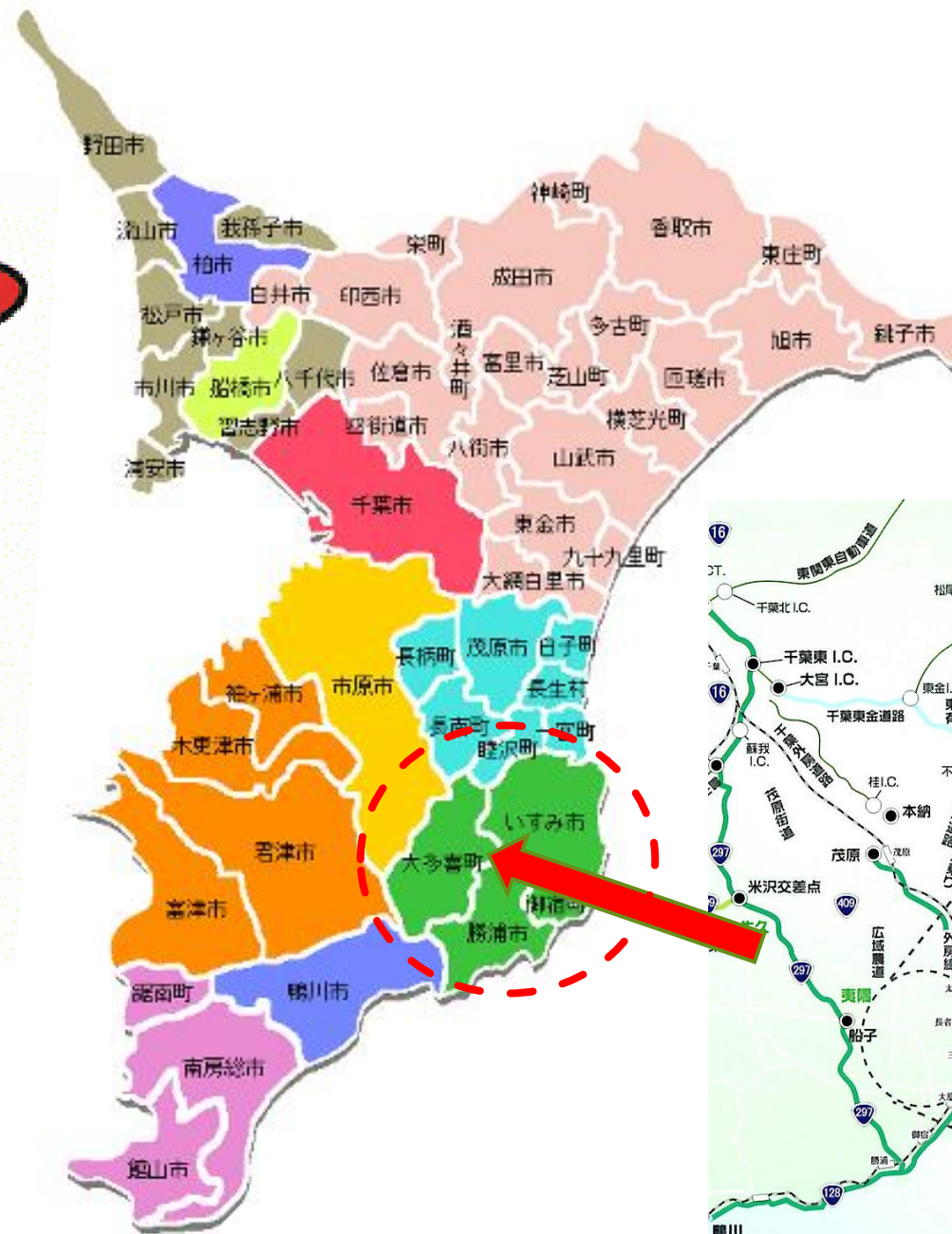


PIA  
MIYASHIKI

# センター所在地



千葉県  
マスコットキャラクター  
チーバ君



# 活動圏域の概況



いすみ市



勝浦市

活動圏域名及び 主な市町村名	夷隅圏域(2市2町) いすみ市・勝浦市・御宿町・大多喜町
活動圏域の人口	約69,000万人(令和4年7月1日現在)
主な社会資源 * 就労関係	社会福祉協議会(4)、地域活動支援センター(1) 就労継続支援B型(6)、相談支援事業所(7) 中核地域生活支援センター(1)、地域活動支援センター(1)、特別支援学校(1)、ハローワークいすみ

# 活動圏域の概況



御宿町



大多喜町

## 圏域内の特徴

太平洋に面し海と山の自然が多く首都圏の観光リゾート地となっている。半面、人口減少、過疎化が進み交通機関、社会資源の少なさがあり障害者等の社会的弱者は生き辛さが多くある地域となっている。障害者就労に関しては、障害者雇用義務のある企業数が少なく求人は常に圏域で1, 2件。多くの方は他圏域での就労を余儀なくされる。就労支援に関してもB型のみであることから就労支援を必要とする方にとって選択肢が少ない圏域といえる。

# センターの基本情報



開所日:平成27年4月1日      所在地:いすみ市

登録者数:305人(令和4年7月31日現在)

	身体	知的	精神	その他	計
在職中	23	74	56	3	156
求職中	10	25	43	4	82
その他	16	10	37	4	67
計	49	109	136	11	305

# センターの基本情報



職員数: 6人

センター長: 1名(常勤兼務)

支援員: 主任就業支援員1名(常勤)・就業支援員1名(常勤)

: 生活支援員2名(常勤・非常勤)

: 企業支援員1名(非常勤)

# 定着支援に対するセンターとして基本的な考え方

- ①地域に定着支援事業所が0であり社会資源も少ない圏域であることから就業・生活の視点で定着支援に取り組んでいる。
- ②長期的な就労定着を実現するため、地域の就労準備性の向上に取り組んでいく必要があると考えている。
- ③生活支援については、関係機関との**連携を重視**。関係機関には継続した定期的な支援をお願いしつつ、センターはセンター支援の強み（フットワークの軽さ）を活かした課題解決に関して必要な支援を行っていく**役割分担**を意識している。

## 事例について

# 困難事例の個別支援

### (支援対象者)

○K太さん	男性	療育手帳B-2 (定着支援実施中)	24歳
○T子さん	女性	療育手帳B-2 (就労継続B型利用中)	26歳
○T父さん	男性	身体障害者手帳4級 (定着支援実施中)	60歳
○T母さん	女性	手帳未取得＊発達障害疑い	60歳

家族全員障害者である家庭で同棲していた障害当事者2人について就労支援と同時に生活支援（出産という緊急対応が求められる内容）について地域資源が少ないことから対応した事例である。

# 実施した支援内容

妊娠発覚（初回受診で9ヶ月目）



- ・ 同棲から結婚への支援
- ・ 出産までの通院同行支援
- ・ 旦那さんの転職支援。
- ・ 関係機関への支援依頼。  
＊急すぎる支援依頼ですぐには動けない、、、
- ・ 役割分担（ナカポツが出産までの支援を担当）
- ・ 関係機関とは出産後の支援体制構築。

# 呼びかけた関係機関について

- ・ T子さん利用の相談支援事業所
- ・ T子さん利用の就労継続支援 B 型事業所
- ・ 保健福祉センター
- ・ 福祉課
- ・ 病院、病院の総合相談室
- ・ 社会福祉協議会
- ・ 中核地域生活支援センター
- ・ 児童相談所



**支援体制を  
整える  
準備の時間  
が必要！**

# 特徴的な取組に至った経緯

- ・ 困った時に相談できる場所が限られている。
  - ＊ 基幹相談支援センターが無い。
- ・ 公共交通機関が少ない（車が基本の生活環境）
- ・ 緊急対応が必要な場合にすぐに動ける機関がナカポツだけだった。
- ・ 障害当事者とのコミュニケーションが取れているのがナカポツであった。

## 事例を通じて（大変であったこと）

- ・ 出産というスケジュール調整が難しい状況に対してスケジュールを調整しながら支援をしていくこと。
- ・ 支援内容に関して、関わろうと思えば際限無く関わられてしまうことから常に必要最低限の支援で最大限効果が出せる支援方法、頻度について都度話し合いを行っていた。

## 事例を通じて（課題と感じたこと）

- ・あらためて圏域の社会資源の少なさについて実感させられたこと。
- ⇒資源が少ない状況の改善について訴えていくこと。
- ⇒現状の中でナカポツセンターの役割を考えどうすれば地域の支援ネットワークが円滑に動いていくのかを考えていく。
- ⇒関係機関に引き継ぎが先方が主体となって動けるようフォローをしていくことが必要。

# ナカポツセンターの役割として

当事者家族

～繋ぐ支援～

地域関係機関の  
サポート体制！  
（後はまかせて！）

緊急対応必要！

（ピア宮敷）支援体制が整うまでの必要な支援を柔軟にサポート  
繋げるために必要なタイミングの支援ができることが強み！

# まとめ

- ・圏域の地域性に応じてナカポツセンターの役割、立ち位置は少しずつ形を変えていくものだと考えています。

その中でピア宮敷は、誰もが働きやすい地域づくりを目指し社会資源が少ないからこそ、関係機関との連携を密にすることを意識し、どう動けば地域の支援ネットワークが円滑に動いていくのかを考え、地域課題に必要とされる実践を大切にしていきたいと考えています。

# ご清聴ありがとうございました

ご清聴  
ありがとうございました



わたしたちのセンターは

**「地域とつながる日本一に  
なりたいセンターです」**

障害者就業・生活支援センターぼらんち  
センター長 夏目芳行



# 法人概要

## 特定非営利活動法人 静岡福祉総合支援の会 空と大地と

- 法人本部・焼津事業所

焼津の空と大地と（H16～）

●就労継続支援（B型） 定員 13名

●生活介護 定員 14名

- 島田事業所

島田の空と大地と（H25～）

●就労移行支援 定員 8名

●就労定着支援 定員 特になし

●生活介護 定員 20名

ひみつ基地（H29～）

●放課後児童クラブ 定員 36名

ぼらんち（H29～）

●障害者就業・生活支援センター



# 圏域・県内センター概要

志太榛原圏域 推計人口  
**446,002人** (R4.11月末現在)

## ハローワーク障害者登録数(R4.3)

	有効中	就職中
身体障害者	544	1146
知的障害者	288	1264
精神障害者	690	723
合計	1522	3133

## 圏域の福祉施設数

就労移行	2
就労定着	5
就労A	19
就労B	59



## ・県内センター 8か所



サッカー用語のボランチ（舵取り役）から名付けました。

## 県内センターの合同の取組

センター長会議	月1回
全体総会（全職員参集）	年1回
職員研修（全職員参集）	年2回

## 職員の経歴（前職）

1	特別支援学校教諭
2	ジョブコーチ
3	ハローワーク職員
4	企業営業職
5	基幹相談員
6	ケアマネジャー

# ぼらんちの方針

めざすセンター像

「志太榛原地域の中核をなし、誰からも頼られ、期待には必ず応える組織」

キャッチフレーズ

「ぼらんちが笑顔のパスをつなげます」

## 経営目標

- ・ 地域の中核として、情報発信・収集を社会情勢に合わせた方法やタイミングで行う
- ・ 迅速・丁寧・的確な対応をし、組織としての信頼度を高める

## 目標達成のための柱

- ・ 「情報発信・収集」…市町と圏域の就労部会を強固につなげ、情報の流れをクリアにする。  
圏域の中核をなす組織としての意識を個々に高める。
- ・ 「迅速」…相手が求めているスピードで対応する。
- ・ 「丁寧」…相手の心と意思を尊重する。
- ・ 「的確」…相手のニーズをしっかりと受け止める。

## ぼらんちの具体的な動き

### 本人と…

- ・相談には相手のニーズに合わせた迅速な対応。
- ・他機関を紹介、繋げるときは面談に同席。
- ・在職者交流会を毎月実施。実行委員会による運営。

### 企業と…

- ・定着訪問は順調でも行う。（大まかに採用から1－1－3－3－6か月）
- ・求人のある企業に関係機関での見学会を実施
- ・企業向けの研修会を定期的を開催

### 他機関と…

- ・企業の情報の共有。
- ・教育機関とは特別支援学校に限らず、在学中から関わる。
- ・新規に関わる機関はこちらから訪問して、顔を見て繋がっていく

## 支援して感じていたこと

企業向けセミナー乱立

企業訪問の渋滞化

福祉機関って多すぎて複雑

就労にどうつなげる？

当事者のたらいまわし

自分たちがよければ…

基幹センターが  
あればいいのでは？



# めざす地域ステージ

ステージⅠ：  
関係機関がチーム  
になる

**大目標：関係機関が同じ目標に向かい、自立して取り組める地域**

**中目標：各機関の役割が明確になり、組織化された関係構築**

・部会がすべての中心と認識されるような運営をする。・地域課題にチームで取り組む

ステージⅡ：  
企業を支える

**大目標：企業が自立して障害者雇用に取り組む地域**

**中目標：企業努力で雇用継続に励もうとし、福祉機関がそれを支える関係構築**

・企業が部会に興味を持つ。参加する。・企業と合同で勉強会などを定期的を開催する。

ステージⅢ：  
企業と一緒に考  
える関係になる

**大目標：企業と関係機関の自立した相互関係ができた地域**

**中目標：お互いにわかりやすい連携、同等でスピード感ある関係構築**

・事務局にも企業代表参加。・部会にも数名参加し一緒に検討する。

ステージⅣ：  
日本一の地域に

**大目標：雇用カウント関係なく、障害者が日本一安心して働ける地域**

**中目標：各機関が自立・連携し、障害者が戦力として働き続けられる雇用関係が構築できている。**

・各機関がICTで繋がる。・基幹センター機能により、企業・関係機関の情報交換が常時可能

# 何をする？

今それぞれが何を  
しているのか

これから何をすれ  
ばいいのか

洗い出し作業

就職斡旋機関との連携	各機関の情報開示	開拓リスト作成	ガイドブック作成	オールスタッフミーティング	他機関理解	オールスタッフミーティング	企業部会	福祉部会
ニーズへの迅速なアプローチ	① 企業開拓の効率化	チームでの開拓訪問	職場見学会	② 支援機関の調整力の向上	相談支援員との連携	各種プロジェクト	③ 各市町部会と圏域就労部会の連動	輝き会議
ICTを活用した求人情報通信	ジョブミーティングによる情報開示	中小企業への啓発	他圏域の就労移行との連携	A型へのつなぎ方	たらい回し防止	サビ管ミーティング	ヤングキャリアスタッフミーティング	ジョブミーティング
現場担当者対象のセミナー	企業向けチーム支援	企業との合同学習会	企業開拓の効率化	支援機関の調整力の向上	各市町の就労部会と圏域就労部会の連動	事例共有	雇用施策と福祉施策の違いの理解	ヤングキャリアスタッフミーティング
障害者雇用促進セミナー	④ 企業の障害者支援力向上	輝かせる会議	企業の障害者支援力向上	「働く」において、本人・企業・支援機関が日本一繋がっている地域	事業所・支援員のスキルアップ	障害に合わせた支援の研修	⑤ 事業所・支援員のスキルアップ	企業講話
雇用関連助成金の周知啓発	職業センターによる事業主支援	主任職場定着支援担当による事業主支援	企業支援のための連携構築・支援者側の質の向上	企業からわかりやすい仕組みづくり	学校進路指導との連携	農家に向いての研修	合理的配慮や報酬改定の理解促進	スキルアップ研修実施
オールスタッフミーティング	ジョブミーティングでの情報交換	主任職場定着支援担当によるセミナー	主任職場定着支援担当の活用	基幹センター的な機能の設立	企業支援マップの構築	在学中からの直接支援	アプローチネットワークでの情報交換	卒業生の調整会議
ジョブコーチとの連携強化	⑥ 企業支援のための連携構築・支援者側の質の向上	企業と支援者の情報交換会	就労定着支援事業との連携	⑦ 企業からわかりやすい仕組みづくり	ICTやSNSの活用	事業所説明会	⑧ 学校進路指導との連携	中学・高校・大学・専修学校等への啓発
医療機関との連携強化	生活支援における委託相談員との連携	企業見学会	就労部会への企業参加	企業による福祉事業所の見学	雇用と福祉のネットワークについての理解	学校と医療機関との連携	就労アセスメント	巡回教員のレベルアップ

# 令和4年度 就労系会議・研修 年間計画

	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3			
	事務局 26/ころ	運営 13/HW	部会長 9/吉田町役場	事務局 15/ころ	運営 19/HW	部会長 6/島田市役所	事務局 27/あじさい	運営 18/島田市役所	部会長 16/島田市役所	事務局 13/島田市役所	運営 9/島田市役所	事務局 10/島田市役所			
福祉			オール スタ ッフ ミー ー ティ ン グ	福祉部会 20・吉田町民ホール 15:30			9:30～ 福祉部会 6・島田市役所15:30		ヤングキャリア ミーティング 2・島田市役所15:00		13:15～ 福祉部会 1・島田市役所15:30	オール スタ ッフ ミー ー ティ ン グ			
									サビ管 ミーティング 9・島田市役所15:00						
									就労アセス 5・焼津市役所10:00		就労アセス 20・焼津市役所10:00				
企業				ジョブミーティング 22・吉田町民ホール 15:00		ジョブミーティング 26・藤枝生涯学習C 15:00		ジョブミーティング 16・藤枝生涯学習C 15:00		ジョブミーティング 20・島田市役所 15:00					
					輝きセミナー 24・オンライン	輝き会議 7・藤枝特支 AM	輝きセミナー 19・オンライン	輝きセミナー 19・オンライン	輝き会議 19・吉田特支 AM/PM	輝きセミナー オンライン					
				企業部会 20・吉田ホール13:30			企業部会 6・島田市役所13:30				企業部会 1・島田市役所13:30				
	企業アプローチネットワーク会議														
	22	31	15	13	29	14	21	18	13						

## 取組① 福祉関係機関むけ

名称	参加者	目的	R4内容
ヤングキャリアスタッフミーティング (年1回)	福祉関係者経験3年未満	福祉業界に魅力を感じ、 継続して働く意欲を持つ	先輩から・当事者から 学校から グループワーク
サビ管ミーティング (年1回)	サビ管（施設長・管理者）	情報交換しながら支援力の 向上を目指す	個別支援計画について グループワーク
ジョブミーティング (年4回)	就労に意欲のある福祉施設 行政、相談	企業就労させるためのノ ウハウ、意欲、NWづくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・福祉から就労の流れ</li> <li>・アセスメント</li> <li>・就労A型サミット</li> <li>・18歳で働くこと</li> </ul>

## 取組② 企業むけ

名称	参加者	目的	R4実施した内容
志太榛原を障害者 雇用で輝かせる会議 (年2回)	企業、関係機関	福祉の現状を企業へ提供 企業実践の紹介	特支公開、企業実践発表、 障害者政策課長 小野寺様講演
輝きセミナー (年4回)	企業	企業同士の学び合い、 情報交換、現状確認	精神障害者の体調管理、 高次脳機能障害について 本音を語る会
オールスタッフ ミーティング (年2回)	関わる人すべて	施策等の最新情報提供 なかぽつ連絡会	基調講演 ・未来型都市 ・地域産業の活性化

## 取組③ 関係機関むけ

名称	参加者	目的	R4実施した内容
企業アプローチ ネットワーク会議 (年12回)	HW、オールしずおか、 学校、ぼら	企業開拓の整理、効率 学校の進路状況確認	開拓員の動向調整 企業訪問の調整 学校進路への定期的助言
キャリア教育 連携会議 (年2回)	高校、大学	教員の知識向上、連携の 方法を知る	意見交換会 関係機関による説明
就労アセスメント 調整会議	行政・学校・ぼら・就労移行	就労アセスメント、ダイ レクトBの調整	就労アセス…就労移行 就Bアセス…ぼらんち
就労定着支援事業 調整会議	行政・就労定着支援事業実施事 業所・相談・ぼら	手続きや引継ぎの調整	他圏域の事業所と半年1回 の情報交換

# 就労定着支援事業において

障害者雇用  
を支える

## 就労定着支援事業（障害福祉サービス）

をご存知ですか？

本人

- ・仕事のミスなくしたい。
- ・上司や同僚とコミュニケーションを上手にとりたい。
- ・働きながら、上手に体調管理ができるようになりたい。



企業

- ・休みが多くて困ってしまう。
- ・ミスを減らす方法を知りたい。
- ・生活が安定していないので困っている。

長く働き続けるための支援サービスです！



### 事業内容

- 企業・自宅に訪問し、職場での人間関係や仕事の仕方、生活リズムや体調管理などに関する問題があれば解決に向けて助言や連絡調整を行います。（月に1回以上）
- 利用期間は3年が上限です。利用終了後は、障害者就業・生活支援センターばらんち等へ引き継ぎます。

※サービス提供事業所については、市町福祉担当窓口にお問い合わせください。

※利用には障害福祉サービス受給者証が必要になります。事前に、本人等が市町福祉担当窓口で申請を行う必要があります。



### 事業の対象となる方

就労移行支援、就労継続支援A型・B型、生活介護、自立訓練等のサービスを利用して就職した方のうち、就職後6か月を過ぎていて、生活面や仕事の面で支援を必要としている方。

※学校等を卒業して直接企業に就職した方は対象となりません。



### 利用料金

本人等の所得に応じて、月に支払うお金の上限が決まっています。詳しくは各市町福祉担当窓口にお問い合わせください。

※会社の負担金はありません。



## 就労定着支援事業に関する相談先

### 【本人・家族】お住まいの各市町福祉担当窓口

- 例) 自分が、就労定着支援事業を利用できるか知りたい。
- ・就職前に利用していた事業所が、就労定着支援事業をやっているか知りたい。



### 【企業】障害者就業・生活支援センター（※）ばらんち

- 例) 会社の従業員が就労定着支援事業を利用できるか知りたい。
- ・生活リズムが崩れて休みがちになってしまうので相談にのってほしい。

（※）障害者就業・生活支援センターとは、障害者雇用促進法に基づき、労働局及び静岡県が指定事業所（市太極原圏域は、特定非営利活動法人静岡県社会福祉支援の会「空と大地」）に事業委託し、障害のある方の就労と生活面の支援をする相談機関です。

## 参考 就労定着支援全般の役割分担

	就職	6か月	3年6か月
就労系のサービス利用者で就労定着支援事業を利用する場合	就職前に利用していた事業所	就労定着支援事業所 ばらんち等	ばらんち等
就労系のサービス利用者で就労定着支援事業を利用しない場合	就職前に利用していた事業所 ばらんち等	障害者就業・生活支援センター ばらんち等	
就労系のサービスを利用しない就職した場合		障害者就業・生活支援センター・ばらんち等	
学校等から直接就職した場合 （市町福祉担当窓口で申請が必要）		障害者就業・生活支援センター・ばらんち等 ※状況に応じて、学校も対応していく。	

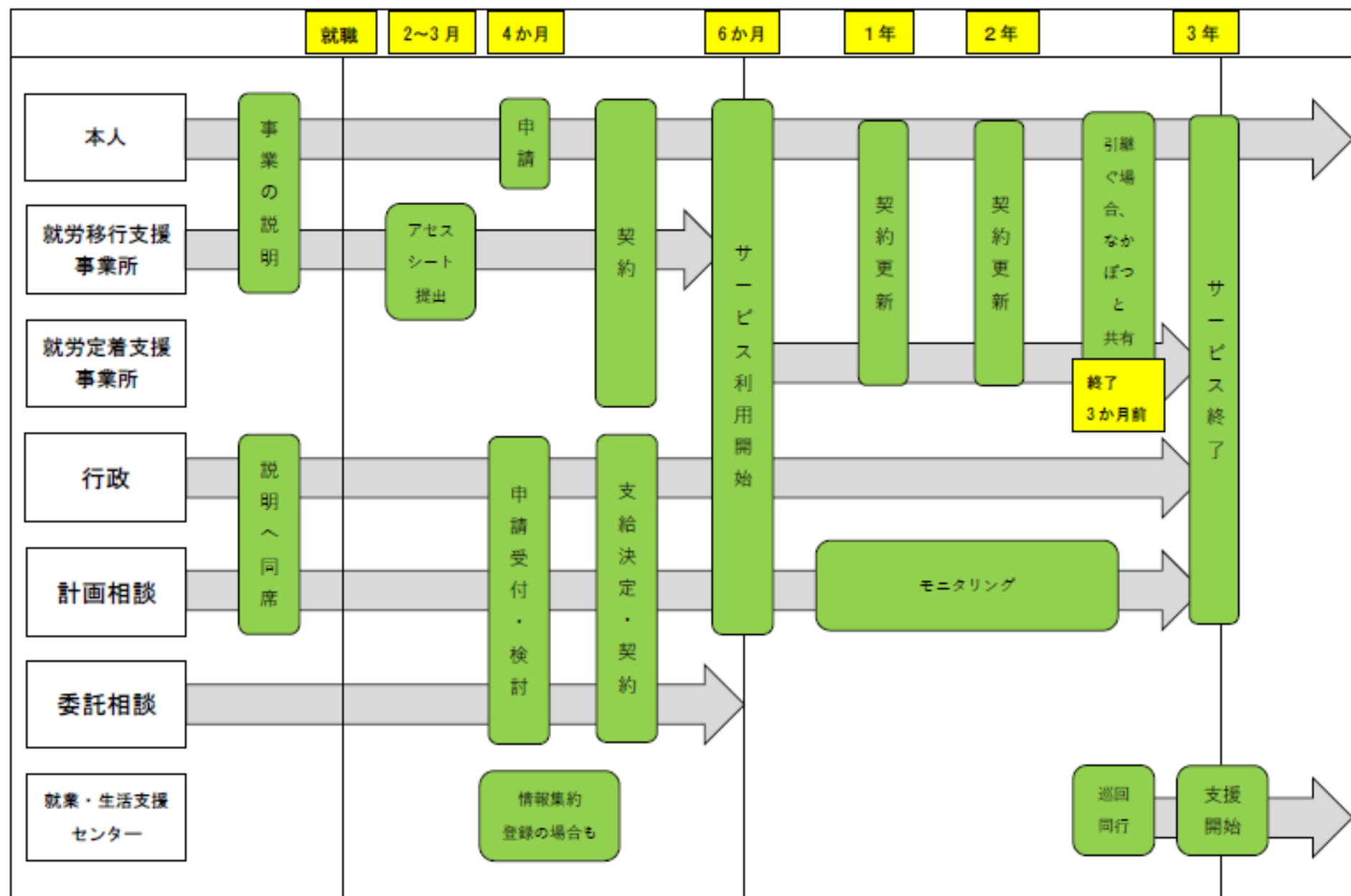
私たち「静岡県志太極原地域自立支援推進会議就労部会（\*\*）」は、この事業を通して、『障害のある方が本人が自分の働き方を見つけること・企業のみならずが障害のある方を雇用しやすいように職場環境が充実していくこと』を願って、チームで応援していきます。事業期間が終わる頃には、支援者をほぼ必要としない働き方になっているといいな...と理想を高く掲げて取り組んでいきます。



（\*\*）静岡県志太極原地域自立支援推進会議就労部会とは、志太極原圏域内の障害者支援機関で構成・運営する「働くことについて考える」協議体です。

問い合わせ先

# 就労定着支援事業における連携フロー



## 基幹の役割について、今思うこと

- とにかく「シンプル」にする  
→ みんなが少しずつ楽になる → やる気になる
- 基幹的機能の図に納得してもらえるのか  
→ なかぽつが中心と考えない
- 顔を合わせ相手を知る  
→ 自分の役割を一つはみ出た仕事を頼める関係をつくる

## これから望むこと

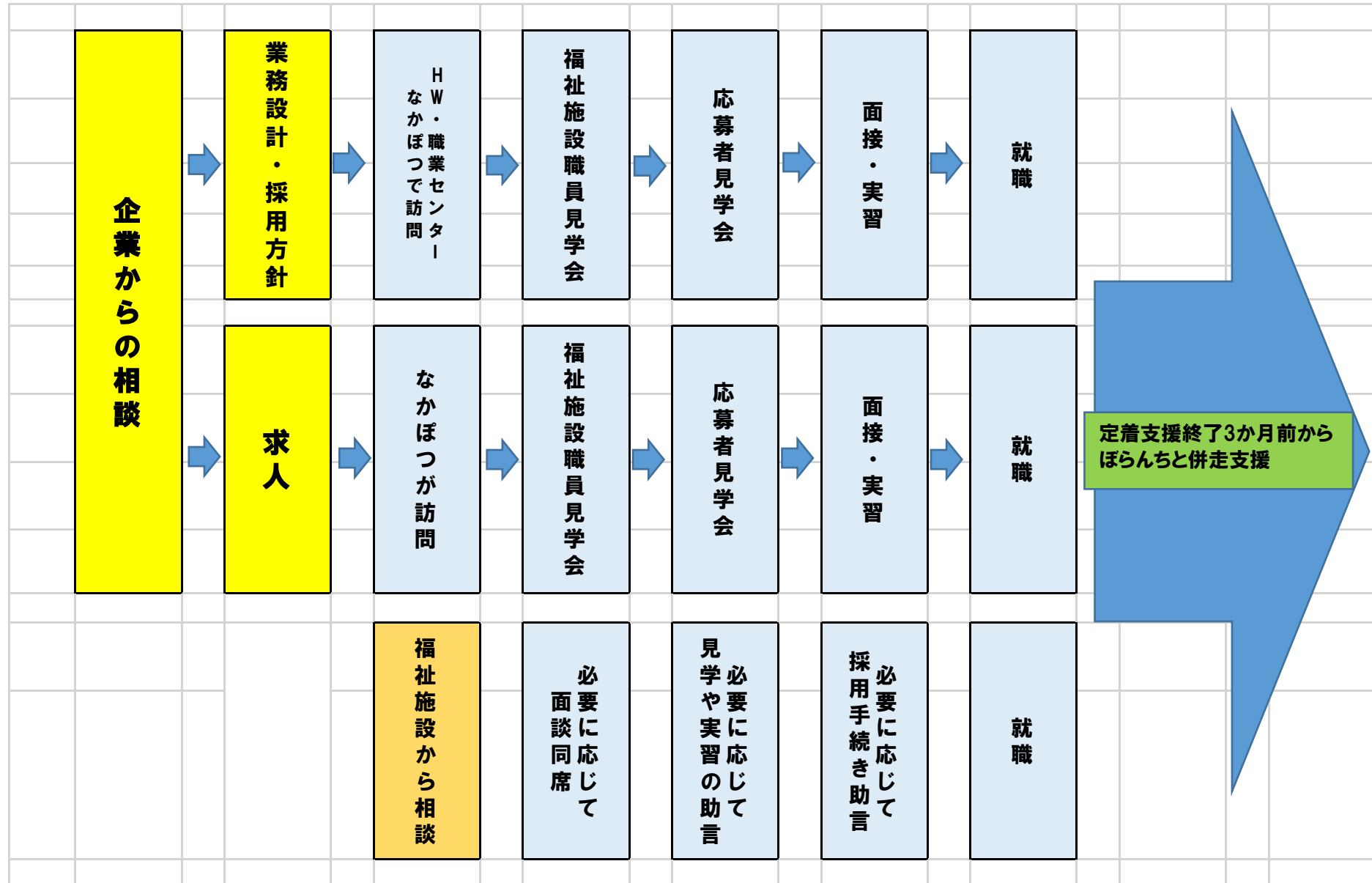
- ・マンパワーでなく組織化を図る
- ・次世代にどうつなぐか
- ・なかぽつで働くことの魅力を上げたい
  - ※働いている職員が誇れるセンターでありたい

**ご清聴ありがとうございました。**

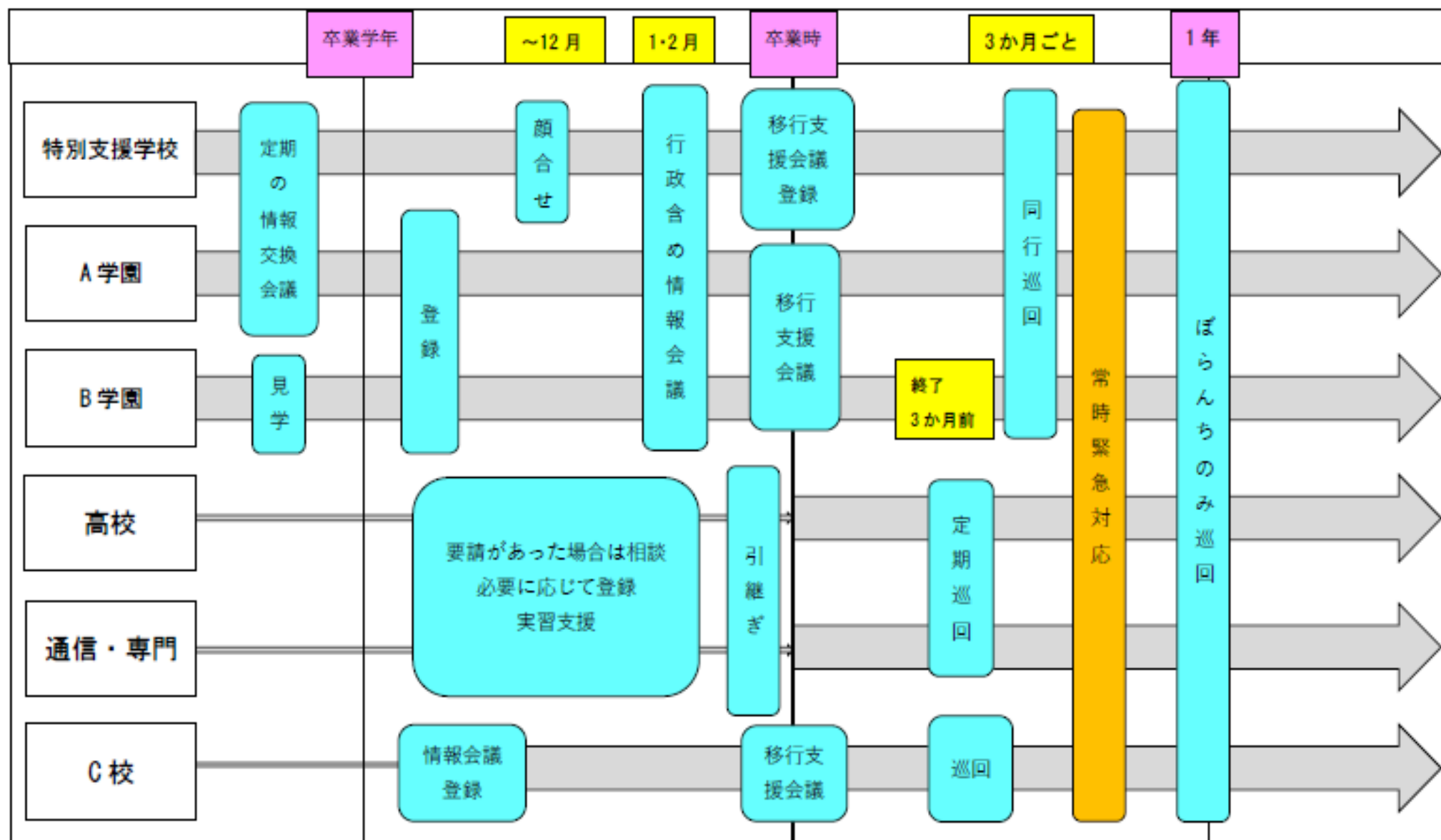
# 参考資料 在職者交流会・ぴあ会 R4実施計画

時期	タイトル	
6月	SNS学習会	講師を招いての学習会
	仕事帰りのぼらんち	地区ごと計4回 18:00～19:30
7月	ヨガでリラックス①	講師を招いての学習会 ※コロナで中止
	仕事帰りのぼらんち	地区ごと計4回 ※コロナで中止
8月	ヨガでリラックス②	講師を招いての学習会 ※コロナで中止
9月	お金について学ぼう	講師を招いての学習会 ※コロナで中止
10月	秋の運動会 ボッチャで楽しもう	グループ対抗
	仕事帰りのぼらんち ボードゲーム編	18:00～19:30
11月	BBQで交流しよう	圏域就労B型施設を利用。普段より遠方で計画。
12月	静かにゆっくり語り合おう	ぴあ中心
1月	仕事帰りのぼらんち	地区ごと計4回 18:00～19:30
2月	お金について学ぼう	講師を招いての学習会
3月	3年間を振り返って	学校卒3年目の方を対象
	新入社員学習会	4月から就職する親子対象。先輩や企業から助言

# 参考資料 企業からの相談・福祉施設からの就職の流れ



# 参考資料 教育機関・入所機関との連携



# 私たちのセンターは私らしい人生 と向き合うセンターです

～定着支援地域連携モデルに係る調査事業～



(徳島県)  
障害者就業・生活支援センター  
わーくわく 佐野 和明

# 目次



- 1 わーくわくについて
- 2 定着支援地域連携モデルに係る調査事業（取り組み）
  - （１）連携（徳島県障がい者雇用支援協会）
  - （２）連携（鳴門市自立支援協議会・就労支援部会）
  - （３）事例・個別支援
- 3 私らしい働く暮らしや生き方と向き合うために  
～基幹の役割や定着支援について～

# 1.わーくわくについて

徳島県  
TOKUSHIMA



はくあい

わーくわく

よりそい

わーくわく圏域内  
就労支援機関数

就労移行	17
就労定着	5
就労A	28
就労B	60

東部保健福祉圏域（わーくわくの担当エリア）  
の人口 502,010人  
（徳島県人口の約71%）

# ①登録者

2022年3月末現在

●手帳別・就業状況別の登録者数

(人)

	身体	療育	精神	手帳なし	合計
在職中	53	482	162	6	703
求職中	3	19	18	2	42
その他	2	41	24	3	70
合計	58	542	204	11	815

3

# ②基礎訓練

2022年3月末現在

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
35件	57件	57件	30件	55件

4

# ③職場実習

2022年3月末現在

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
63件	50件	48件	52件	56件



5

# ④就職

2022年3月末現在

	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
一般 企業	90件	78件	72件	68件	63件
A型	19件	27件	34件	27件	23件

精神  
17名

療育  
40名

身体  
5名

手帳なし  
1名

6

# 就職 → 職場定着



会社の人より  
きびしいこと  
言います！

## ⑥相談・支援 (支援方法別) 2021年度分 (件数)

	身体	療育	精神	手帳なし	合計
センターへ 来所	11	655	122	3	791
電話・FAX・メ ール等	346	2,782	1,158	259	4,545
職場訪問 (定着支援のほか、職 場実習支援含む)	469	5,855	1,685	13	8,022
家庭・施設へ 訪問	60	1,292	319	120	1,791
その他(関係機関との やり取り等)	1	31	40	0	72
合計	887	10,615	3,324	395	15,221

## ⑤職場定着



身体	療育	精神	手帳 なし	全体 (平均)
100 %	95.2 %	92.9 %	100 %	95.1 %

※2020年度就職者の1年経過後の定着率

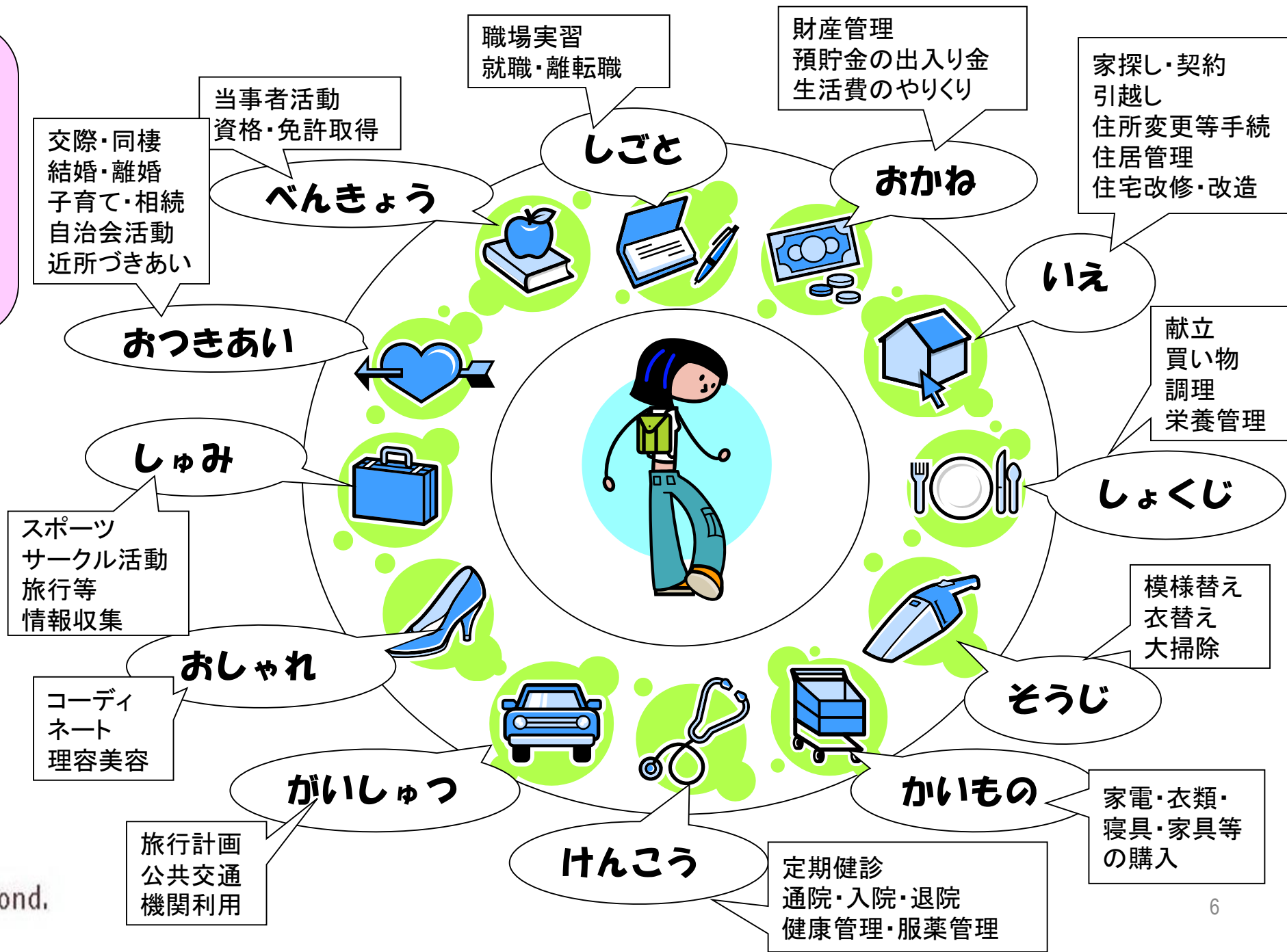
## ⑥相談・支援 (支援内容別) 2021年度分 (件数)

	身体	療育	精神	手帳なし	合計
就職に向けた相 談支援	50	714	505	60	1,329
職場定着の 相談支援	602	6,497	1,765	9	8,873
日常生活・社会生 活の相談支援	87	1,919	385	118	2,509
就業と生活の両方に わたる相談支援	148	1,485	669	208	2,510
合計	887	10,615	3,324	395	15,221

あなたの  
はたらく・暮らし  
には  
どんな支援が  
ひつようですか？



We want others to know that  
we are **people** first,  
and our disabilities come second.



1984年3月	若竹通勤寮（知的障害者通勤寮）
1991年9月	生活支援センターあい（知的障害者生活支援事業）
1999年3月	若竹障害者雇用支援センター（あっせん型雇用支援センター）
1999年4月	障害者就業・生活総合支援事業（試行事業）
2002年5月	障害者就業・生活支援センターわーくわく（全国21センター）

## 障害者就業・生活支援センターわーくわく

本人主体  
の支援

= しょうがいのある人の「はたらく・  
くらし」をサポートするセンター  
= 「私らしい人生」を支えるセンター

## 2(1)連携

障がい者雇用を促進すると共に障がい者雇用の継続を推進するため、企業相互の援助ネットワーク体制を構築し、障がい者雇用についての情報提供や相談援助、啓発活動を行います。

年会費  
12,000  
円

# 入会募集

障がい者雇用に関心のある企業及び個人、どなたでもご参加頂けます。

障がい者雇用の広がりにご協力ください。

### 目的

当協会は、障がい者の自立及び社会参加を推進するため、企業及び障がい者に対する雇用支援と職場定着の推進に寄与することを設立の目的としています。

### 活動内容

- (1) 障がい者の雇用の促進及び職場定着の推進に関する相談援助
- (2) 障がい者の雇用の促進及び職場定着の推進に関するセミナー及び研修会の開催
- (3) 障がい者の雇用の促進及び職場定着の推進に関する調査研究及び広報

2009年3月 任意団体

障がい者雇用を支える徳島企業  
ネットワーク 発足

・10年の活動で、会員63社

2019年5月  
一般社団  
法人化

### <役員>

丸山泰弘・マルワ環境(株)

阿部崇仁・(株)三紅

有吉栄治郎・(株)広沢自動車学校

池渕一也・大鵬薬品工業(株)

佐野和明・(社福)愛育会

西野直樹・はーとふる川内(株)

濱田昌義・(有)アプローセンター

山上弘行・(株)ハートフルコープ とくしま

現在32社  
加入

# 企業側から見た 障害者雇用の 課題について

2007年10月30日

徳島県東部障害保健福祉圏域  
就労支援ネットワーク構築事業委員会

## 例えば・・・企業側の不安



- 「しょうがい」とはどういったものなのか？
- どう接したらよいのか？
- 雇用に向けて何から手をつけたらよいのか？
- 安全に対する認識や危機回避に問題はないか？
- 雇用することで経済的な負担が高くなったり、生産性に影響は出ないか？
- 生活面のサポートはどうしたらよいのか？
- 雇った後、トラブルが発生したらどうしたらよいのか？



障害者雇用が  
進まないと言うけれど・・・



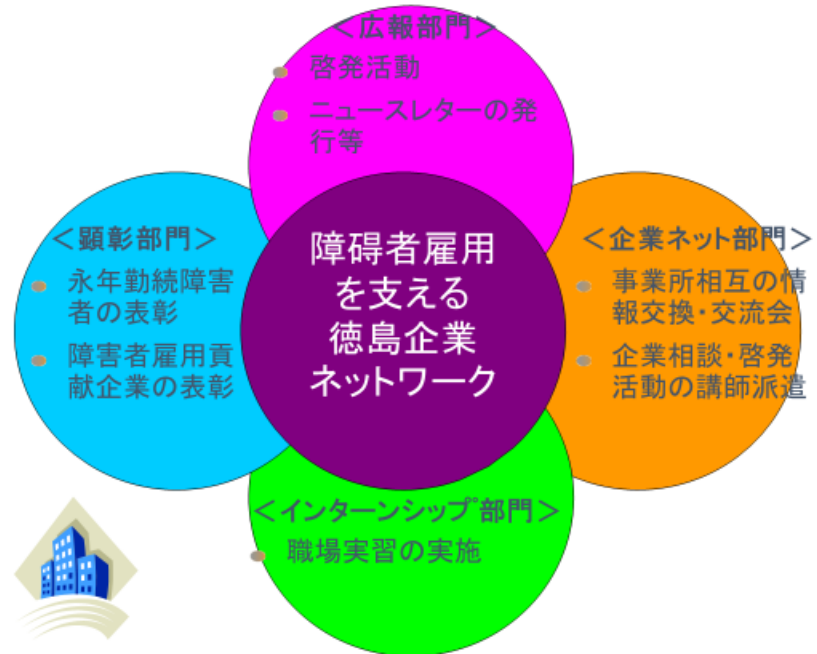
⇒企業側の視点や企業の声  
が取り上げられることが  
ほとんどない！！



障害者雇用が  
進まないと言うけれど・・・



⇒障害者雇用について、企業  
には不安感や負担感がある。  
これらを拭い去らなければ、  
障害者雇用の推進はありえない  
のではないかと！



働きたいという皆さんの気持ちが伝わってきて本当に感動しました！

**企画☆働く気持ちを企業が応援**



企業からのアドバイスは心に響きます



日本理化学工業㈱の会長 大山さんと幹事企業が懇談しました。

**企業による講演活動**



重度障がい者も企業で成長します！



相談コーナー

**交流会と障がい者従業員表彰**

永年勤続表彰 計3名



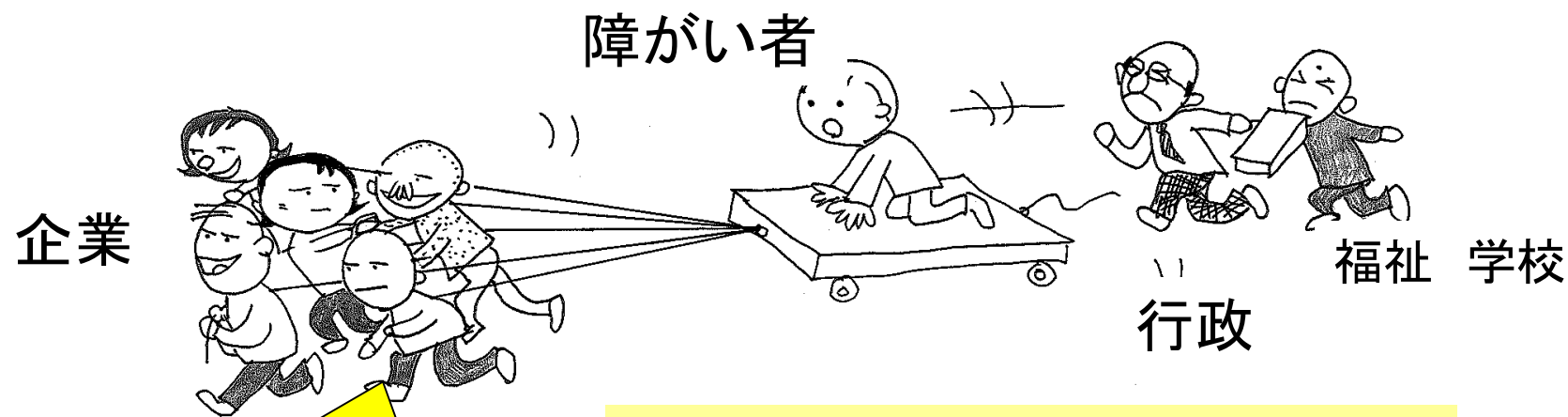
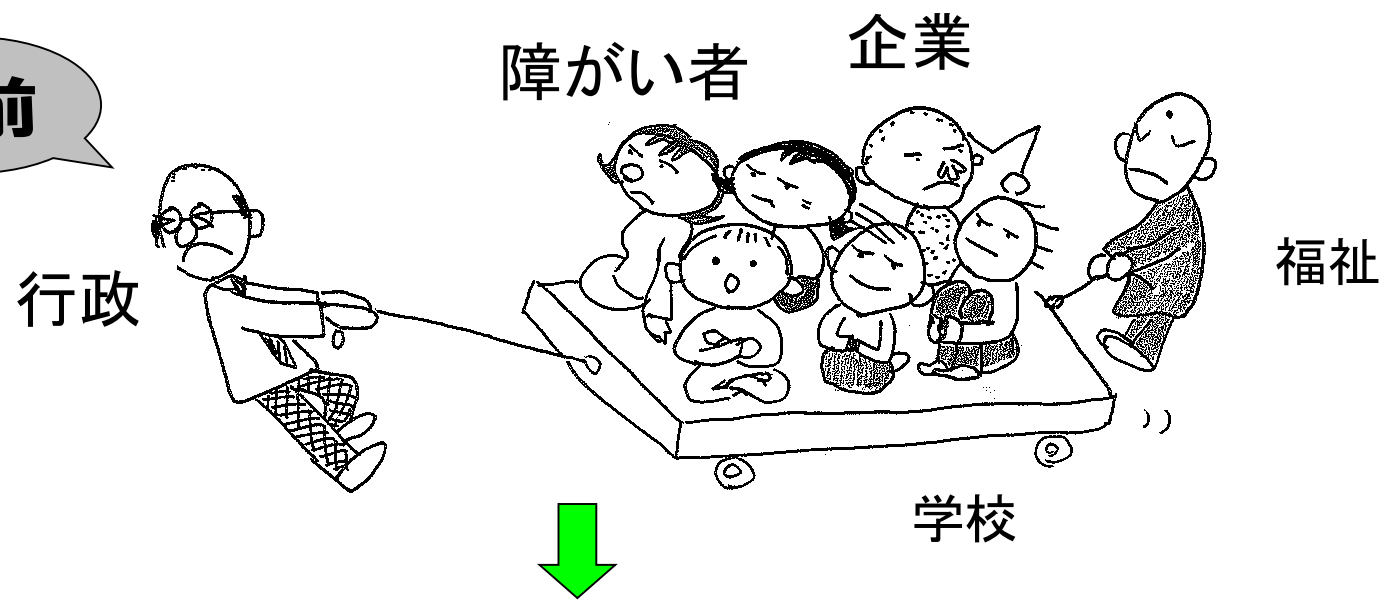
作業所から仕事をしたいアピール

## 企業ネットが考えたこと

- 障がい者雇用の主人公は、障がい者と企業。
- 障がい者は企業で成長する。  
企業の戦力・企業の財産になる。
- 障がいのある従業員の輝きは、企業の輝き。
- 「企業to企業」の重要性。
- 「企業to社会」の重要性。



以前



やはり推進力が違います！

徳島県障がい者雇用  
支援協会

渦潮をモチーフ  
『世界三大潮流のひとつ』

# 『当事者が学ぶ！そして、支援者も学ぶ！』

～徳島県鳴門市の取り組み～

鳴門市地域自立支援協議会就労支援部会  
部会長 松尾 貴範

うずひめちゃん うずしおくん



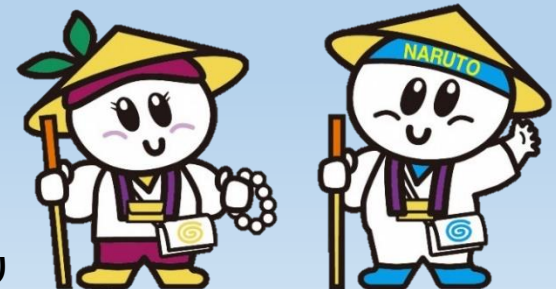
# 『鳴門市地域自立支援協議会就労支援部会』について

- 設立経緯 当初、地域自立支援協議会の定例会議で支援学校高等部卒業予定者の進路に関する情報交換の場。協議会での各種部会設立が当時の流れ。平成21年7月～部会活動開始。
- 内 容 「当事者・支援者が参加したくなる部会」を目指す。
- 財 源 他の研修事業費を活用したり、ナカポツ共催で研修企画。  
部会活動費は、平成26年から。  
成果が見えにくい部会活動費を確保するのは、社会福祉課も大変だったはず。



# 部会活動 その1 ～その悩み、みんなで考えましょう！！～

- 就労支援の方法に悩む、移行事業所  
当事者参加で個別支援計画を検証。
- ひとつの事業所の悩みを解決する。
- 参加者も考え、意見を出し合う。  
同じ悩みが現場に、実はある…。  
こんな方法で取り組んでいる…。



# 「鳴門市就労支援部会」本人が学ぶ！！そして、支援者も学ぶ！！

## 平成23年度「初めての障がい者雇用を支えるプロジェクト」



業務分析



店舗見学



企業への提案書作成

## 平成24年度「雇用支援プロジェクト～4名の本人と考える」



就職希望にアドバイス



就職活動の途中経過報告

# 「鳴門市就労支援部会」本人が学ぶ！！そして、支援者も学ぶ！！

## 平成25年度「お悩み解決プロジェクト①」



施設見学



意見交換

## 平成26年度「お悩み解決プロジェクト②」



当事者

就労支援のノウハウを  
身につけたい支援者

参加者



講師

## 部会活動 その2 ～より、リアルに、当事者が学ぶ！！～

面接（当事者・支援者）

面接官

見学者  
（当事者と支援者）

模擬面接会

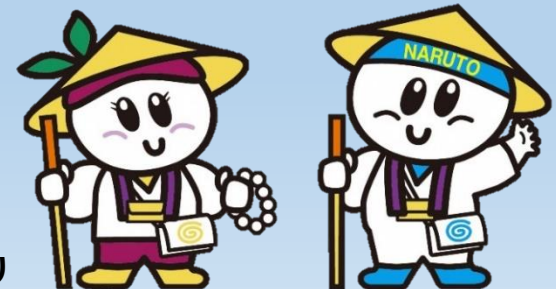
模擬面接官は、障がい者雇用する  
企業の皆様

### ●県内開催の障がい者合同面接会や日々の活動 で当事者・支援者が活かせる為のセミナー

①履歴書の書き方②スーツの着こなし③面接マナー④求人票の見方  
⑤履歴書添削⑥模擬面接会（参考資料：別紙1～3参照）

### ●企業の皆様の協力が当事者・支援者を後押し →調整は、支援機関対応。

### ●毎年、参加する当事者は入れ替わる。就職に繋 がっている。新たな当事者が参加。



## 参考資料 別紙1(就職セミナーのポイント)

### 「履歴書の書き方勉強会」

当事者の履歴書記入支援を行う支援者が書き方をハローワーク担当官より学ぶ講座。支援者が当事者支援で記入に困ったことが質問として挙がる。

**\*ポイント！！** 支援者が自分が就職した法人に提出した履歴書（職務経歴書）を参考にする。「こんな内容で面接してたなんて・・・恥ずかしい」と支援者の回想。

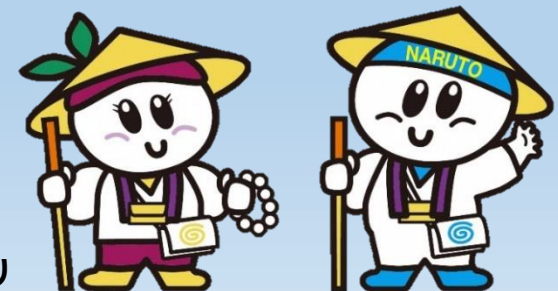


### 「スーツの着こなし講座」

洋服の青山鳴門店店長を講師に当事者向けにレクチャー。青山本社に研修依頼メールすると直ぐに返信対応。当日、割引券配布。

**\*ポイント！！** レクチャー後、実行委員が間違った着こなしで登場。クイズ形式の再確認は当事者の発言が飛び交い想像以上に盛り上がる。仕込みでない実行委員のヘアスタイル（癖毛）に「その髪型で良いんですか？」とダメだし意見（笑）

「こんな当事者が参加した学びの場があるって障がい福祉は面白い！！」と異動したばかりの課長（保健師）の感想。

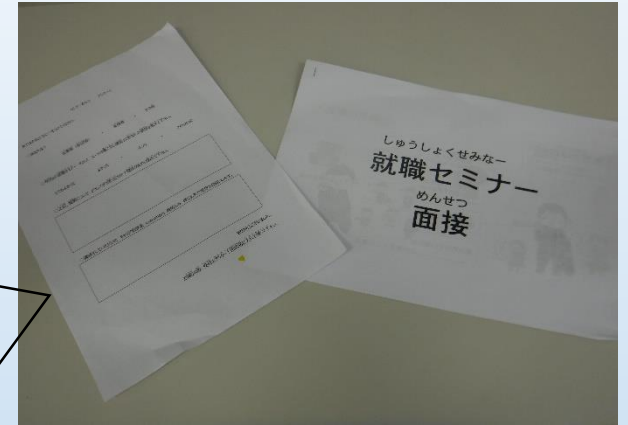


## 参考資料 別紙2(就職セミナーのポイント)

### 「面接マナー講座」

当事者・支援者が参加し、面接マナー講師より「面接時のいろは」を学ぶ講座。参加者の中には、敢えてスーツで参加する当事者も沢山いらっしゃいました。

**\*ポイント！！** 講座では、面接時の所作を練習したが、面接場面のロールプレイでポイント解説などしたかった、と反省点。



### 「求人票の見方を学ぶ！！」

1回/年開催の障がい者専用面接会。まず、求人票の見方（大事な部分）をハローワーク担当官よりレクチャー。

**\*ポイント！！** 面接会エントリー企業の求人について当事者・支援者からの質問回答。併せて、求人票の企業がどんな会社なのか？求人票では分からない企業の特徴や細かな仕事内容など、**情報を持つ支援者（ナカポツ、就労移行など）から活きた情報収集。**  
(例：この企業、実は〇〇障がい者は雇用しないんです)



## 参考資料 別紙3(就職セミナーのポイント)

### 「履歴書添削会」

面接希望の会社に合わせた履歴書作成。当事者・支援者が参加して、志望動機や気になる点を担当者よりレクチャー

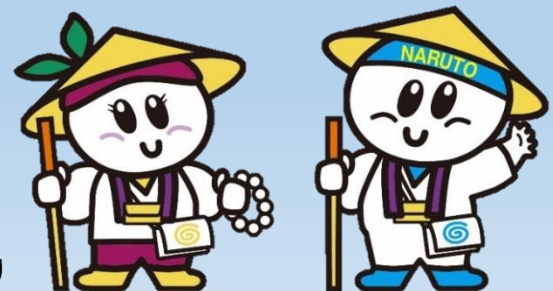
**\*ポイント！！** 履歴書の添削担当は、履歴書の書き方講座に参加した別の事業所の支援者。学んだことをアウトプット。また、当事者のアピールポイントである志望動機に別の視点を入れてみる工夫。添削担当者の総括もしてもらいます。



### 「模擬面説会」

当日の会場の雰囲気を感じてもらう為、当事者はスーツ参加。受付もエントリースーツも全てリアルに準備します。

**\*ポイント！！** ①面接官役は企業に依頼。皆さまとても協力的。②面接ブースを設け、希望する企業（職種）に合わせた模擬面接。③他の参加者の面接を見学して参考にできる。④面接は企業にお任せではない！実は、シナリオがあります。また、「**こんな面接あるある**」を想定した役を模擬面接官は演じます。⑤模擬面接官からの総括と本番に向けたエール⑥面接会（本番）で聞かれた内容を聞き取り整理。次に使える資料として事業所に配布します。



## 部会活動 その3 ～就労移行3年目延長にあたり～

### ●「就労移行支援3年目延長に係るコア会議」

2年間の取り組みと延長希望のプレゼンテーション

### ●コア会議での明確なアセスメントを実施している訳ではない。

当事者了解で関りの無い移行事業所や相談支援専門員にも参加してもらう。就職に向けて当事者と共にどのような活動をしてきたかを他機関の支援者に知ってもらう。

### ●審査会に変化が起きます。事業所からの書類

(2年間の総括と今後の活動プラン)の内容をより重視。

→プラン見直しを求められた事業所もある。



## 2(3)困難事例の個別支援

### 高齢かつ医療観察法に係るケアを受けながらB型から一般企業（当初はA型事業所）への就職を約40年ぶりに目指す方に対する支援

（保護観察所、B型事業所、相談支援事業所、訪問看護、医療機関、保健所を交えたケア会議が定期実施されていたが…）

- ・65才、男性、精神保健福祉手帳2級（統合失調症）、単身生活
- ・病状が悪化し（被害妄想や幻聴）、自宅を燃やせば異物混入や盗聴・盗撮をされなくなると思い、自宅に放火。医療保護観察法による手続きとなり、医療保護入院→留置所→鑑定入院→留置所→鑑定入院→医療保護入院→任意入院を経て退院。退院後、B型事業所に週2回の通所からはじめた。1年半後、週5日の通所ができるようになり本人が就職したいと思うようになった。当時、現状の関係機関の対応だけでは本人の想いを叶えることが難しかった。そこで、保護観察所の担当者が本人をナカポツにつなぎ、関係機関と連携して約40年ぶりの就職を目指していくことになった。関係機関には就労面と生活面を一体的、総合的に支援する視点が欠けており、スーパーバイズが必要であった。
- ・まず、本人と共に会社見学を行い、色々な働き方を知ることからはじめた。64才のうちにA型事業所への就職を模索。次に、一般企業への就活を始めた。職場体験の実習を実施後、スーパーでの就職が決まった。

### 3 私らしい働く暮らしや生き方と向き合うために ～基幹の役割や定着支援について～

- ・「はたらく・くらし」「私らしい生き方・人生」と向き合う上で定着支援は重要
- ・ナチュラルサポートを重視しつつ、生活環境(家庭、加齢、健康、家計)や会社環境(仕事内容、配置、人員、事業)の変化をさりげなく確認し、ライフステージにおける大きな変化を長期スパンで関わることで対応している。「はたらく・くらし」を続けていくことに寄り添える、伴奏できるセンターでありたい。
- ・「はたらく・くらし」に関するトータルな支援は一人(一機関)ではできない。チーム支援を意識している。ネットワーク(顔が見える関係)だけでなく、フットワーク(足でかせぐ関係)、チームワーク(同じ方向を見る関係)の構築を重視している。
- ・ナカポツが中心だと勝手に決めてはいけない。だれ(どの機関)を頼りにするのは、本人が決めること
- ・主導権争いではなく、相手に花を持ってもらうことに尽力したい

## 定着支援地域連携モデルに係る調査事業 第一回検討会 議事録

日時 令和4年7月19日（火）10：00～11：00

場所 オンラインによる開催

### 議事

○全国就業支援ネットワーク（以下、全就）・酒井 それでは、10時ですので始めさせていただきます。うちの事務局の小澤が進行しますのでお願いします。

○進行（小澤） 皆さん、おはようございます。『定着支援地域連携モデルに係る調査事業』第一回検討会を今から始めさせていただきます。まず、この検討会の委員の皆さまを最初にご紹介申し上げます。学識経験者として、埼玉県立大学の朝日先生です。

○朝日委員 朝日です。よろしくお願いいたします。

○進行（小澤） 沖縄大学の島村先生は、本日も欠席です。障害者就業・生活支援センターのお立場で、障害者就業・生活支援センターTALANT（タラント）の野路さんです。

○野路委員 野路です。よろしくお願いいたします。

○進行（小澤） 続いて、就労移行支援・就労定着支援事業所のお立場で、大阪精神障害者就労支援ネットワークの金塚さんです。

○金塚委員 金塚です。よろしくお願いいたします。

○進行（小澤） 相談支援事業所のお立場で、大分市障がい者相談支援センターコーラスの矢野さんをお願いしておりますが、本日はご欠席です。続いて、職場適応援助者養成機関のお立場で、NPO法人全国ジョブコーチ連絡協議会の若尾さんです。

○若尾委員 若尾です。よろしくお願いいたします。

○進行（小澤） 労働局のお立場では、神奈川労働局職業安定部職業安定課の加藤さんをお願いしておりますが、本日はご欠席です。そして、厚生労働省からは社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課の日高さま、大工さま、野原さまに、本日も参加いただいております。

○日高委員 よろしく申し上げます。

○進行（小澤） 本日も欠席の委員の皆さまには、この検討会の内容を録画でお送りしまして、1週間以内にご意見を頂戴する予定であります。続きまして、実施事業者の方から、全国就業支援ネットワーク代表理事の藤尾です。

○全就・藤尾 皆さん、よろしくお願いいたします。

○進行（小澤） 同じく、理事の酒井です。

○全就・酒井 酒井です。よろしくお願いいたします。

○進行（小澤） 事務局の小澤と申します。よろしくお願いいたします。それでは、開催に先立ちまして、委託元であります社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課から、この事業に

関しての期待でありますとか、お言葉を頂戴できればと思います。よろしくお願いいたします。

○日高委員 ありがとうございます。障害福祉課の就労支援担当の課長補佐をしております日高と申します。今日は、皆さま朝から大変お忙しい中お集まりをいただきまして、ありがとうございます。皆さま、順番にご紹介いただきましたが、素晴らしいメンバーを集めていただいて、この事業をしっかりと1年間、実のあるものにしていけるような体制ができていかなと思います。まずは、しっかりスタートラインに立てたところで、非常にうれしく思っております。このあと受託者の方から事業の目的でありますとか、大まかなスケジュールですとか、そのようなところの話もあろうかと思いますが、今回の定着支援地域連携モデルに係る調査事業ということで、最終的な目標としては、各地域地域における、働く障がいのある方々の就業に伴う生活面の支援、ここをもっともっと地域の中で支援力の底上げをしていこうと。そのようなことのために、ナカボツが基幹型という風にこの間言っておりますが、それぞれの地域の中でどのような役割を果たしていくことが必要なのか、何が求められているのか、それを実際担っていく、実践をしていくためにはどういった環境整備が必要なのか、そのようなことを基礎的な情報の収集整理から始めまして、実際に皆さんでしっかりとノウハウを集めて共有して行って、その先の取組にしっかりとつながっていくような事業をしていきたいと思っておりますので、どうぞ皆さん1年間ご協力のほど、どうぞよろしくお願いいたします。私からは以上です。

○進行（小澤） ありがとうございます。野原さんはよろしいでしょうか。

○野原委員 はい、大丈夫です。お願いします。

○進行（小澤） はい、ありがとうございます。それでは、議事次第に沿って、まず「事業の内容について」ということで、全国就業支援ネットワークの酒井よりご説明させていただきます。

○全就・酒井 事前にお送りをさせていただいている資料の中の定着支援地域連携モデルに係る調査事業の概要の分がお手元にありますでしょうか。今回の定着支援地域連携モデルに係る調査事業、元々は一昨年から始まった雇用と福祉の連携強化の検討会において、いろいろな団体のヒアリングを聞いてもナカボツに対する期待というのは相当高く寄せられているのだと、団体ヒアリングとか委員の方のご発言からも分かりました。その検討会の報告書の中においては、基幹型という新しいキーワードも出てきて、地域の中でナカボツはどのような役割を果たさないといけないのだろうかということが、基幹型という言葉自体には、実はナカボツの人たちはすごく反応して、基幹型って何？とか、基幹型って何をしたらいいのだろうか？ということ当ネットワークの会員からも相当いろいろな声が聞かれました。その中で、実際にナカボツってこれまで、ある意味、基幹型の役割を果たしてきているはずなのですね。とはいえナカボツ全国 338 センターあって、いろいろな温度差も、恐らく地域差によるナカボツの役割の温度差もあるであろうということで、今回ナカボツの役割、あるいは基幹型の役割をもう一回整理しようということで、この事業に応募させて

いただいて受託をしたという経緯になります。

事業の流れとしては、ナカポツは全国で 338 センターありますが、実際にナカポツがどのような役割を果たしているのか。困難事例とか、スーパーバイズとか、地域における連携について、できているのかできていないのかも含めて、大まかなあらあらの悉皆調査を 7 月 12 日までに一旦出しました。このあと詳細にアンケート結果の報告がありますが、約 6 割のセンターから回答をいただいて、思ったよりやっている部分もあれば、思ったほどやっていないなと部分もあって、さまざまな実態があるなというのが浮かび上がりました。その中で地域のいろいろな社会資源の差がある中で、就労移行支援事業所とか就労定着支援事業所がたくさんある中でのナカポツの役割と、地域に就労の社会資源がない中でのナカポツの役割は違うのではないかという仮説の基に、いろいろなカテゴリーに分けて、今後さらに詳細な調査をしようということで、いったん 7 月 12 日に①のところで悉皆アンケートをして、それを基に分析をして、大きくは 3 つ、スーパーバイズに係る取組と困難事例に係る個別支援の取組と地域における連携の取組。この 3 つの事例を全国 7 ブロックに分けて、それぞれ 3 つの事例を全国で 21 取組事例を抽出して、今後 7 ブロックでそれぞれモデルケースに基づいて、今までできていなかった地域もこのモデルケースに基づいて実際に、それぞれの 7 カ所の地域でやってもらうという取組を 8 月からする予定になっています。それが第二回の検討会で、皆さんからさらに 21 取組事例について意見を聴取した上で、その後③ですね。モデル的取組を全国 7 ブロックで実施をしてもらいます。その上で、各地域でナカポツ以外にいろいろな就労支援の資源があるので、その就労支援機関にも意識調査を実施するというのが③になります。それを年内ぐらいに実施をして、最終、地域がナカポツを必要としているのかどうか。スーパーバイズとか、困難事例の個別支援の関わりとか、あと連携において地域の中でのナカポツの関係性を見ていくというのが、その中でどのような役割を基幹型というのがキーワードに挙がっていますが、どのような形の基幹型の役割があるのかを浮かび上がらせるのがこの調査の最終目的かなと捉えています。2 月 24 日、日程だけ先に決まっていますが、今年度様々なアンケート調査をして、モデル取組をした結果報告を 2 月 24 日に開催をするという予定にしています。ということで、このあと 338 センターに悉皆的に行ったアンケート調査の結果報告を今からしてもらいます。それを踏まえて、もう少しこのような地域に働きかけした方がいいのではないかとか、ナカポツの役割って実はあまり地域からあてにされていないということも含めて、いろいろ皆さんからご意見をいただければと思います。朝日先生だけ 10 時半で次のご予定があるとお聞きしていますので、アンケート結果の説明を先にさせていただきたいと思います。その上で、最後に質問等まとめて伺いをさせていただきます。

○進行（小澤） それでは引き続きまして、悉皆アンケート調査の結果について藤尾さんから説明をお願いします。

○全就・藤尾 皆さん、よろしくお願いします。藤尾から説明をさせていただきます。事前に酒井さんから送っていただいたモデル調査の悉皆アンケートです。参考資料 2 として送

っていただいたものがお手元にございますでしょうか。これが、今回のアンケートの内容になります。今回なるべく回答率を良くしようと、回答者の負担を減らす意味で極力簡素なものにしたこともあり、例えば人口圏域にどのくらい資源があるのか、そういった正確な、客観的なものに基づいていなくて、あくまでも各ナカポツセンターが感じているものがベースになっています。例えば、設問の中で移行支援事業所の数がどうかとか、あるいは就労定着支援事業所の数がどうかとか、質はどうかとか、格差はあるのかないのか。これはすべてナカポツセンターの主観に基づいたものになりますので、その点はまずご承知おきをいただいた上で進めさせていただきたいと思います。

それでは、『定着支援地域連携モデルに係る調査事業』という悉皆アンケートの資料をお手元にご用意ください。ここに書いてあるように6月21日～7月12日、338カ所を対象に、200事業所からの回答です。回答率が高かった都道府県、低かった都道府県それぞれ書いてあります。まず、就労系サービス事業所の量についてです。こちらに書いてあるように、就労移行支援に関しては少ない、就労定着支援に関しても少ない、が圧倒的に多くて、A型、B型に関して言うと、B型はちょうどよいが多いが、圧倒に多い。ですから全国的に見ても、ナカポツの目から見て地域においては移行、定着が少なく、特にB型、A型がある程度数がある状況があるのだろう、というようなことが挙げられると思います。ページを1枚めくっていただいて、「サービス事業所の質について」という設問になるのですが、移行支援事業所においては、おおむね良好というところが多い。これ、すべてがおおむね良好が多いです。ただ、就労定着支援事業に関して言うと、良好ではないというところが一定数あるのが特徴的なところかなと。就労定着支援事業に関して、やはり連携に苦慮されている、あるいは支援のあり方について疑問を持たれているナカポツセンターが少なからずいらっしゃるというところが、このアンケート結果から見て取れるかなと思います。また、就労系福祉サービス事業所の質について、それぞれ「事業所間に格差がありますか」という問いなのですが、ここは逆に格差が大きいと出ているのが移行支援事業所です。一方で就労定着を見ると、多少ある、あまりない、格差が大きい、がある程度均等に並んでいるという不思議な結果になっているかなと思います。一方で、格差が多少ある、大きい、となっているのはB型の方も結構差があると。これは恐らく就労に出すところ、出さないところといった影響もかなりあるのではないかなと思いますが、このような結果になっています。ページをめくっていただいて、「支援ニーズに対して感じる支援内容について」というところですが、本人の就業面の支援に関してはある程度充足していると感じるという一方で、やはり、本人の生活面、家族に対する支援というところがかなり不足をしていると感じられている。冒頭のあいさつにもありましたように、働く方々の生活面の支援をどこがどう担っているのか、というところに疑問を感じられて、そこは足りていないのではないかなという認識が、ナカポツセンターのアンケート結果からも明確に取れるかなと思います。特に下の2つです。将来のライフサイクルの変化への備えや対応、あるいは家族に対する支援という、長期的なスパンでの支援という意味において不足を感じている。要は就労定着、生活面をやったとしても3年間とい

う当面の課題の整理、当面の支援になっているので、長期スパンに立ったときに、かなり担うところがないのではないか、というのがこのアンケート結果から見て取れるかなと思います。それから、スーパーバイズに関してですが、回答はさまざまです。勉強会をやっています、研修会をやっています、あるいは同席しています、さまざまなものがあるのですが、取り組んでいると回答されているのが約半数、取り組んでみたことはあるが現在取り組んでいないというのが23、取り組んだことはないが今後取り組む予定がある。難しいと思うのが実績も可能性もないというところが一定数いるというところが挙げられると思います。ページをめくっていただいて、困難事例に対する個別支援の状況ですが、こちらは、やはりまだまだナカポツがフィールドワークをしっかりとやっている、そこに重きを置いているという部分の結果かなと思いますが、こちらは逆に取り組んでいるが半数を超えてきているという状況です。取り組んだことはないが今後取り組む、も含めるとかなりの数になります。現在は取り組んでいないというところも一定数いるのがやや驚いたところです。最後に支援機関との連携の状況です。こちらは思った以上に取り組んでいると回答されたセンターさんが多かったなど。今回アンケート全般を通して感じたことですが、自由記述のところもかなり詳細に書かれているセンターさんが多くて、思っていたと言ったらとても失礼かもしれませんが、かなり以前に比べると地域の中で根ざしてやっていこうという姿勢がしっかりと表れた結果になっているのかなという印象を受けました。

これが全体の雑駁な説明になりますが、ついさっき私の方で用意したものがあるのでチャットで送らせていただいたのですが、画面共有させていただきたいと思います。こちらが、先ほどのアンケート結果だけだと分かりづらいかなということで、追加で検証したものにします。パターンを4つに分けてみました。一つは全体的に障がい福祉サービスが不足していると感じられる圏域。これはあくまでもナカポツの主観の話なので、感じられるという言葉はここでは使っています。それから、就労移行支援事業所、就労定着支援事業所が不足している。なぜ分けたかと言うと、逆にAとかBはどちらかがある程度あるよという回答をいただいているものです。全体の中でこちらが110センターということで最も多かったのも、先ほど移行が足りないとか、定着がまだまだというものは、そのまま反映をされた数字になっているかなと思います。それから、パターン3として就労移行支援事業はあるのだけでも就労定着支援が不足しているよという圏域。こちらはBとかAの多い少ないは問わずに、その2点だけに着眼をしています。それと、両方ある程度あるという圏域。これを分けてみると、ご覧のように圧倒的に就労定着と移行がなく、障害福祉サービス、残りのAとかBはある程度あるよというところが圧倒的に多い。どちらもないと答えたセンターも14センターあったので、合わせるとトータルとして資源は不足していると感じられているセンターがかなりの数はいるのかな、というような状況です。このパターンごとに、うまく回答が分かれたらいいなと期待をして、パターンごとのスーパーバイズと困難事例とネットワークを出してみたのですが、顕著な違いが見て取れなかったです。数字的にここが明確に分かれたというものがなかなか見て取れなかったのも、このパターンごとに今回何か

しらある程度想像していかなければいけないと思ったので、自由記述を拾った状況で、それぞれのパターンで考えられる基幹型の役割という仮説を立てていますので、そちらの方を少し皆さんと共有させていただきます。今回チャットで送らせていただいた資料の最後のところになります。まず、まったく資源がないとされたパターン1の圏域です。とにかく資源の少なさや役割分担とかいったものがない。そもそも今回のアンケート結果の自由記述に多かったのが、移行も定着もないのにこのアンケートに答えられないという回答が一定数ありました。なのでチェックのつけようがありません、ない項目がないからつけようがない、という回答が結構あったので、われわれが事前に想定していた以上に就労移行、就労定着がないという回答を寄せるところが多かったと思います。そのようなところで、いわゆる何でも屋になることが多いと。結構大きな問題だと思ったのが、その地域全体に就労へ移行するという機運がない。これは障害福祉サービスとしても移行支援事業所がない、あるいは就労定着支援事業がない。当然その市町村であったりとか、障害福祉を管轄するところでも就労に向けた動きが弱いわけです。そのような中で、ナカポツセンターが孤立すると言ったら変なのですが、そのような状況になっているという記載がいくつか自由記述の中から見受けられました。そうすると、この中で一番求められる役割というのは、地域をつなぐとかうんぬんよりも、そもそも障害福祉サービスから就労していくという機運をつくる、あるいはそのような方向性の主体となって動いていくということが、場合によっては求められるのかなと思っています。資源がたくさんあるところだと、地域の自立支援協議会に参加していますとか、就労支援部会がありますというのがあるのですが、そもそも地域の自立支援協議会の中に就労支援部会がないとか、就労というキーワードがそもそも挙がってこないという地域も場合によってはあるのかなと想像ができたので、このあたりがポイントになるのかなと、パターン1では感じました。次にパターン2です。就労移行支援事業もしくは定着支援事業が不足している。この地域はパターン1と同じように、就労というキーワードで動きづらいのですが、一方でB型とかA型がある程度ある地域です。そうすると何が起るかというと、B型から就職をした方に関して言うと、ほぼほぼすべてナカポツが定着支援に回る。結果としてマンパワーが不足をする。このパターンのところでいくつか勉強会は開くのだけれども、B型とかA型がなかなか参加してくれなくて、全体として就労支援とならない、というような記載があったので、そうすると資源があるところに関して言うと、既存のB型であったりとか、就労継続支援事業所とどのように連携をして、就職に向けた動きをつくっていくのかというところが一つポイントになるのかなという感じを受けました。冒頭の、生活というところがポイントになると思っていたのですが、そこに関してはそもそも就職という機運をつくっていかないと就労支援が進んでいけない、そのあとの生活支援につながっていかないと感じたので、ここでいうところ言えば、就労というところに既存の障害福祉サービスをやっているところと一緒に取り組んでいくのが取っ掛かりになるのではないかというイメージを持ちました。続いて、就労移行支援事業所はあるのだけれども、就労定着支援事業が不足していると感じられるところ。ここに関して言うと、移行支援事業

所からの就職で定着支援が増加することがまずもってありますが、同時に記載の中で、基幹型とかスーパーバイズって今までやっていることと違うのか？これを基幹型と呼んでいいものか？日ごろのケース会議はスーパーバイズに入るのですか？みたいな記載がどんどん増えてくるのがこのあたりです。意外にも就労移行支援事業所に対してのスーパーバイズの割合が最も少なかった、定着支援事業所に対してスーパーバイズの割合が最も少なかったのがこの層です。そうすると、移行は移行でやっていて引き継ぎのところだけをナカボツが受けるみたいな感じで、移行と連携して何かをやっているというところがやや薄いゾーンなのかなという印象を持ちました。ここが就労定着を受けているところよりも母数が少ないので、あと主観に基づくものなので、これが正しいかどうかは分かりませんが、少なくともここは連携が結構薄いゾーンなのかなと思いました。そうすると、一つは就労移行支援事業所間の格差の解消、これは就労移行全体に対して何かをしなければいけないと考えたと、それはおこがましいとか難しいという言葉が出るのですが、皆一様に事業所間の格差があると回答されているので、それであれば、できているところはいいのですが、難しいところに対してどのようにアプローチしていくのか、ということが一つの視点になるのかなと思ったのと、それと、定着支援事業が入らない中で、この方たちの就労継続、また暮らしで言えば、そこからの生活支援をどのように担保していくのか、というところが基幹型に求められる役割なのかなと思っています。これは、ワーキングの中でも出ていた、恐らく、就労定着支援事業所がないところにおけるセーフティネットの役割というのも、ここに含まれてくるのかなと感じます。最後、パターン4です。ここは記載が非常に少ないです。全体で傾向がなかったです。最もバラバラな回答が返ってきたのがここで、さらに問題だと思ったのは、実績も可能性もないという回答が多かったです。スーパーバイズだったり困難事例のところ。そうすると資源がありすぎてそれぞれが独自にやっていて案外つながっていない、という印象がこのゾーンだったので、このゾーンにおいては、地域資源の情報の把握だったり、整理が急務になるのかなという感じを受けました。今後、詳細についてまた検討していかなければいけないので、取りあえず第一弾として整理したのがこのような状況になっています。また、皆さんからご意見をいただければと思います。よろしくお願いします。

○進行（小澤） 藤尾さん、ありがとうございます。朝日先生、お時間が限られています、一言ご発言いただけますでしょうか。

○朝日委員 どうもありがとうございます。10時半までということで申し訳ありません。今ご説明いただいた調査結果は、私も含めて感覚的にそうだなと思っていることの裏付けには確かになっているなと感じたところです。それから、主観的なところというのは制約はありますが、確かに回答率を上げるためにはやむを得なかった。しかしながら、もう一方で藤尾さんがご説明いただいたように4つのパターンによって、パターンというのは、結局基幹型とは何ぞやと考えたときに、その役割機能を明確化していく上で、でも置かれた状況によって変わりますよという、それを併せて提示していくことになるのかなということを改めて感じたところです。本来、もしその回答してくれたナカボツセンターの状況とか、

例えば運営形態とか、その職員体制とかがあれば、違う観点から何が基幹型の機能として意識しているかみたいなのところできたかもしれませんが。ここは、そういう意味で置かれた状況を意識的に感じられている圏域で分けていくというところで、やむを得ない部分はあると思いますが、だいたい、この中からいわゆる仮説として、4つのパターンとそれぞれのパターンにおける基幹型のあり方みたいなのところを、さすがに経験値も含めて良くまとめられているなど感じがしました。その上で、可能なところで、いろいろな角度から分析をしておしてみるとか、そのようなところで少し貢献できればと思います。申し訳ございません。一方的にしゃべって失礼いたします。

○進行(小澤) ありがとうございます。ほかの委員の方からも、ここまでの資料の概略、そして全国悉皆アンケート調査の結果の説明を受けて、今後のこの事業の実施方法についてご意見等ございましたら、あるいはご質問等お願いしたいと思います。では、金塚さん、お願いいたします。

○金塚委員 J S Nの金塚です。よろしくお願いします。最初に、これは厚労省の方に確認かなと思いますが、このモデル事業は基本的には1年間なのですね。

○日高委員 はい、ありがとうございます。基本的には単年度の事業ということではあります。ただ、今年度、割りとは基礎的な調査部分といったような趣旨は当然皆さん受け止めていらっしゃると思いますので、ここは来年度さらに続けてやっていくのか、その中身も含めて、今後も予算編成過程で検討していきたいと思っています。

○金塚委員 ご丁寧にありがとうございます。単年度で終わる調査ではないなと思いましたので改めて確認をさせていただきました。アンケート調査していただいて、改めてそれを藤尾さんの方でパターン化させていただいて、今、私自身は就ポツから少し離れてはいますが、就労移行という立場で就ポツを外から見させていただいてというところです。自分自身も就ポツ出身という中で思っているのは、地域における課題を地域の中でどのように解決していけるかというのは、就ポツの役割なのだろうなと思っています。そうする中で、先ほど言ったスーパーバイズであったり、困難事例に対してであったり、連携の取組みたいなどの視点になってくると。そうすると本当に、先ほど言った地域性みたいなことは、これは就労移行においてもそうですが、地域性というのはとても重要なキーワードになってくるだろうなと。もっと言うと、文化みたいなこともあるのかもしれないですね。働くということに対する文化みたいなこともあるのでしょうし、そのようなことも含めて、いろいろ調査をしていかなければならないのかなと改めて思いました。やはり、都会とローカルという地方の部分での差が相当大きいのだろうなと、パターン4みたいなのところで藤尾さんが言われていた、どこということはないかもしれませんが、昨年まで東京で仕事をしていたこともあったので、東京などはこのパターン4に入ってきたりするのかなと。あまりにも社会資源が多くてというところが一つなのかなと、ほぼほぼ感想ですが、改めてしっかり取り組んでいかなければならないなと思いました。以上です。

○進行(小澤) ありがとうございます。若尾さん、お願いします。

○若尾委員 1点だけ整理のために確認というか質問です。これは、元々のアンケート調査は、ナカポツセンターは誰が回答してもいいということだったのですよね。

○進行（小澤） そうです。

○若尾委員 生活支援担当者が答えるということではなく、センターとして答えるということなのですよね。あと、もう一点はそこを基本にしたときに財源の問題というのが、このアンケートの中には入ってきていないではないですか。センターによっては、労働の方も財源で動いているチームと生活で動いているところと分けているセンターの方が少ないとは思いますが、その前提になっているところが見えないと、変な話ですが労働の財源で確保している、例えば担当者が動いていると、なかなかここの生活のところに目がいけないというセンターも、私は一部あるのではないかという気がしていて、だから、そこを進めていくときに整理をすることが必要なのかなという気はしました。それと、あともう一点、私の方から養成研修実施機関としての意見というか状況としてお伝えしておきたいと思っているのですが、今受講されている訪問型を受けられる方たちのほぼほぼ大半がジョブコーチの稼働ではなくて、就労定着支援事業の定着支援加算を取るために受講される方が大半なのです。それで、その割に、厚労省の出している基本カリキュラムの中の講義部分の2時間、2コマなのですが、ケアマネジメントと職場定着のための生活家族支援という課題、それから地域における関係機関の役割とネットワークの活用というコマがあるのです。私たちのジョブコーチネットワークとしてやっている研修だと、事例研究みたいな形で進めるのです。それで、この訪問型の受講を希望されて来ている方たち、定着支援の専門職加算ということで来ている方たちに投げかけるわけです。どういう機関と連携されていますか？連携しようと思っていますか？と聞くと、ほぼほぼ回答はないです。これがさっき、藤尾さんのアンケートにあったナカポツセンター側から見た視点と、実は福祉サービス側から見たときのどのようなネットワークとつながりをしたらいいのかということすらなく、定着支援事業そのものは動いている可能性があるから、資源が本当になくてつながっていないのか、あるにもかかわらずつながっていないのかというところも、私は一つ課題のような気がしています。養成研修を実施している側として少し感じている課題でもあるので、意見として言わせていただきました。ありがとうございます。

○進行（小澤） ありがとうございます。

○全就・酒井 ありがとうございます。生活支援ワーカーについては、うちのネットワークで4月だったか一回アンケートをとったのです。やはり、雇用安定は国の方で実態も全部報告書を挙げて集約しているのですが、生活支援ワーカーは各都道府県に委ねられているので、かなり温度差があるということは分かっています。委託料そのものも含めて、委託料もかなりの幅がありますので、そこも踏まえて今回の事業を考えていく必要があるかなと今お聞きして思いました。ありがとうございます。

○野路委員 地域差があるというのは十分に分かっている議論だと思うので、それからこの調査をする上での大前提だとは思いますが、そもそも、たぶん就労移行支援事業というの

は都市型でないと成り立たないような事業設計なのかなと。前から言われていますが、先ほど若尾さんがおっしゃったように、都市型であり自己完結型の支援になっているところが多いです。うちの地域でいくと、駅前にうちのセンターから1km以内に就労移行が16カ所もあるので、コンビニより多いという状況なので、このような特殊な地域のところと地方で全くないところでは全然次元が違うわけです。当然支援のスタイルも移行は移行さんでやってくださいねと。定着支援事業ができたときから新規相談もほぼ移行からゼロに近い状況になって、定着支援事業が切れかかったら一気にどっと増えてくるというような、分かりやすいといえば分かりやすいです。そのような都市型のところは淡々とやらざるを得ない。そういう中でだんだん、この間も全国の都道府県研修でありましたが、どここのセンターも、たぶん地方も一緒でしたね。生活支援がどこも大変で困難層が増えてきていると。職業準備支援の土台もない状況の方の相談が増えてきているというところで行くと、そこも大前提なのではないかなという気はするので、大前提のところの調査をすると、逆に遠回りに時間がかかってしまう部分もあるので、できるだけ都市型と地方都市なのか、首都圏なのか大阪、関西も含めたところなのか。エリアをかなり絞ったところが、調査をまず前提にしていくことなのかなと思います。ここの議論はあまりしてもしようがないかなという感じは正直思っているので、その辺のところからナカボツが基幹をするのであれば、じゃあどのような基幹が他のセンターから見ると、皆さんこの問題に関心があるので、どのように変わってくれるの？どのような選択肢を用意してくれるのか？とか、そういったことが調査の中であぶり出してくださるようなものになっていただくと非常にいいのではないかなという気はします。

○進行（小澤） ありがとうございます。委託元の障害福祉課の皆様の方からいかがでしょうか。

○日高委員 皆さん、ありがとうございます。朝日先生も含めて、それぞれご意見、ご指摘、それから現場の実情等のところも含めてお話しいただいたところは、われわれもいろいろな場面でいろいろな方のお話を聞いてきて、今回のアンケート調査も含めて改めてこのような形になっているのだなと、感想をひとまず持っていますけれども、やはり個々の地域の状況はなんとなく分かっているが、それに対して何にどのようにアプローチすればいいかが、なかなか明確にしていくことが難しかったり、何かやる必要性は感じているが、予算とか地域の問題があると思いますが、なかなか取り組みきれていないみたいなのところもやはりあるのかなと思っています。今回の事業と通じて、そういうところを少し取り組んでみていただくというきっかけにもなればいいなと思っていますし、あとは事業の流れとしては、このあと7月下旬から8月上旬にかけて、各支援センターでの取組事例というものを7つのブロックに分けて収集をしていただいて、そこから選んでいくという作業に入ってください形になると思いますが、今日ざっと結果をご紹介いただいた悉皆アンケートでやった部分の情報のどこを選んでいくか考えるに当たっては、十分に参考にしながら使っていただければと思います。私からは以上です。

○進行（小澤）　ありがとうございます。藤尾さん、いかがでしょうか。

○全就・藤尾　はい、皆さんありがとうございます。何よりも今回一番びっくりしたのは、定着がないと回答したところが半分です。僕らの想像とここが大きく違っていて、本当にないのだなと。さっきは若尾さんが言われたように、あるけどつながっていないだけを含めると、機能していない地域がそれだけあるということを考えると、この、ないといわれているところの中も分けていかないといけないのかなと感じました。逆につながれていないのであれば、つながれてない要因はどこなのかということも別途考えていかなければいけないので難しいなと。ただ、もう一つとても難しいなと思ったのは、地域に就労に向けたマインドがない地域を本当にどうしていくのかというのはとても考えさせられました。このアンケートに答えること自体が苦痛なのだろうなというセンターさんもいくつかあったので、これは根が深いなという印象を受けました。一方で、野路さんが言われたみたいに、たくさんあるところの課題というのは、ただ任せておいたらいけないと感じていて、例えば障害福祉サービスの中で、生活支援をきちんとやってねという切り口であったりとか、この間、千葉で移行支援事業所の人たちを集めてやったときは、いまだに食事無料とかは利益供与ではないか？みたいなやり取りも実はあって、そのようなことも言い出しっぺがいないと動かないです。行政の人はやってくれないので、そうすると、そのようなところも「ええ？ナカポツの仕事かよ」と思わざるを得ない部分はあるのですが、地域全体を見ていくという意味では、やっていかないといけない部分なのかなと。この7月、8月で細かくまた精査をしていく中で考えていければと思います。皆さんのご意見を参考にしながら進めさせていただきたいと思います。ありがとうございます。

○進行（小澤）　それでは、今後の7月、8月の流れにつきまして、もう一度、酒井さんの方からお願いします。

○全就・酒井　皆さん、ありがとうございます。今回の悉皆アンケートで、例えば、スーパーバイズ一つとってもいろいろな形が挙げられます。たぶん、スーパーバイズもそもそも捉え方がナカポツによってもさまざまなのですが、研修会を実施していますとか、企業支援を強化していますとか、具体的な支援の事例を一緒にやりながら助言していますとか、いろいろな回答があったのです。その中で、事例の取組がよさそうなことを幾つか拾っていければいいなと思っています。ただ、就労定着支援事業からナカポツへの引き継ぎの課題というのは相当数のナカポツセンターが入っていました。就労定着支援事業が全く圏域にないセンターもあるということですが、ある地域については、やはり引き継ぎの課題というのを結構たくさんのセンターが書いていたのも、そこもいろいろ考えていきたいと思っています。それも踏まえて、取組事例ということで、先ほど皆さんおっしゃったように就労移行が全然ない圏域もあれば、たくさんひしめき合っている圏域もあるので、いくつかパターンを決めて、その中でスーパーバイズと困難事例と連携という3つの軸でいくつか事例をピックアップしていきたいと思っています。それを8月の下旬までにして、8月下旬に第二回検討委員会を行います。今回、日にちの調整を迫ってからしてしまったので、今日、相談のところの矢野

さんと労働局の加藤さん、島村先生も参加していただけなかったのですが、早々に、今週中ぐらいに8月の検討委員会の日程調整を行って、できるだけたくさんの方に参加していただける日程で、次回第二回を行いたいと思いますので、どうぞよろしくお願いします。あと、今日の一回目の検討委員会については、今日欠席の方に見ていただいて、今月中にはご意見をいただいて、それを反映した上で事例の選定に取り組んでいきたいと思っています。

○進行（小澤） ありがとうございます。私は今回事務局として、全国悉皆アンケートの発信と集計を担当しました。アンケート調査票の原案づくりには障害福祉課からの的確なアドバイスをいただきまして、内容的には興味深い回答が得られたと思っています。残念ながら、回答期限を延ばしたにもかかわらず202事業所の回答にとどまりました。約6割です。悉皆と名乗った以上は、47都道府県すべてから答えをいただきたいというのと、最低でも200は、ということで取り組みましたが、それが期限通りには達成できなかったということで、このアンケートに答えていただけなかった136の事業所があるという、これも重たい事実だなということで、今後の発信についてもより工夫をしまして、2月に予定しておりますセミナーでは数多くの事業所に、もっと興味関心を持って参加していただけるような方向で取組を進めていきたいと思っています。その点についても、ぜひアドバイスですとかお力添えをいただければと思っています。それでは、本日の予定の議事は以上ですが、何か皆さまの方からご意見等ございますか。

○野路委員 先日皆さん参加した都道府県ミーティング、山口県だけが参加しませんでした。どこの地域も、この数年間、藤尾さんを中心に都道府県内のセンターごとのネットワークの会議、ナカボツの会議をやりましょうねという雰囲気で、結構やっているところは多かったと思います。あの場に、2、3カ月に一回ぐらいやっているの、東京の場合は1カ月に一回やっていますが、あの場に、例えば小澤さんでもいいし、誰か参加させてもらって、これからアンケートを何回もとります、という形で説明した上で、30分ぐらいお時間をいただいて、せっかくこのような時代なのでオンラインができるのではないかという気がするのですが。その方が、もっと回答数を上げたりとか、われわれも、もう少し生の意見とか、もう少しとれるのではないかと思います。いかがでしょうか。大変ですけど。

○進行（小澤） ありがとうございます。藤尾さん、いかがでしょう。

○全就・藤尾 モデルの協力のときは、今の野路さんからいただいた意見を活用させていただいて、同じ地域でそのモデルになるところが出てくるのであれば、その地域で共有してもらっただけでも、ものすごく重要な要素になると思いますので、出向いていく、ウェブでもご依頼させていただく、その状況を他のセンターさんにも見ていただく、というのもありかなと、今お話を伺っていて感じました。今後の、逆に言うところの事業から少し外れますが、全就ネットで何かアンケートを依頼するときに、今いただいたようなことを事前にしておく回収率がよくなるかなと感じました。ありがとうございました。

○進行（小澤） 皆さん、よろしいでしょうか。それでは、以上をもちまして、第一回『定着支援地域連携モデルに係る調査事業』の検討会は終了させていただきます。また、第二回

を8月下旬に予定しております。すぐに日程調整のご案内をいたしますので、どうぞよろしくお願いいたします。本日はどうもありがとうございました。(終了)

当日欠席の委員が検討会動画を視聴しての意見

○島村委員

1. 就業・生活支援センターが置かれている地域的状况に差があること

本研究において就労定着のモデルを明確にすることが目的とするなら、就業・生活支援センターの周囲にある定着にかかる社会資源の量や質を整理しておく必要があります。私の立場からは生活支援を頼れる資源がどの程度あるのかも含めて気になります。

2. 就業・生活支援センター自体の役割意識に差があること

ご発言にもありましたが、どこまでが就業・生活支援センターの仕事なのかという限定的な感覚は連携を阻害します。チームアプローチでは、各主体の参加意識の高さ、目的の明確化、創発的な意見交換が条件ですので、連携の核となる就業・生活支援センター自体の感性の低さは気になります。その要因を明確にしておきたいところです。

○矢野委員

- ・大分という都心部に比べて人口の少ない地方からすると、事業所数や質に関してナカポツセンターの支援者が感じられていることは十分に理解できるという感想です。
- ・大分では移行支援事業所が5年前と比べて半分以上閉鎖し、それに比べてB型事業所は未だに増え続けております。そうすると人口の少ない地方では、どの事業所も定員割れの状態で利用者の確保に躍起になっております。移行支援事業所は同法人のB型につなぐための窓口となっているところが少なからずあり、B型から就職者を出すという意識の低い事業所が多い中で、ナカポツセンターの支援者は連携の取りづらさに苦慮しているようです。
- ・また、各ナカポツセンターが基幹・委託相談支援事業所とどのように連携を図り、役割分担をされているのかが気になります。私の地域ではハローワークとナカポツセンターの連携はよく取れており、就職するにあたり支援が必要な方(福祉サービスは利用されていない)はハローワーク⇒ナカポツにつないでいるようです。その方の就職がどうしても難しかった場合、福祉サービス利用の促し⇒事業所、計画相談探し、まで全てしてくれています。また、就職されても生活面等に関してナカポツが全て支援をしてくれているのでマンパワーが不足し、各就労系事業所に個別でスーパーバイズをする余力が残っていないというところが正直な所かと思います。ナカポツと基幹相談等の役割を明確に分けていくことは難しいと思いますが、連携を図る中でお互いの負担を軽減していく必要があるのではないかと感じています。

○加藤委員

- ・今回の全国悉皆アンケートの回収率が低いと感じた。ナカポツ運営の源である厚生労働省

が委託事業として実施する大事なアンケートなので、ナカポツは、そのあたりを意識してアンケート提出してほしかった。

- ・アンケート結果から全国においても地域により差が大きいことが改めて理解できた。神奈川県内8箇所あるナカポツでも地域によって就労移行支援事業所、就労定着支援事業の数が違う（不足している地域、十分にある地域の差がある）。それによりナカポツの地域における存在感、取組状況に差が出ている。ナカポツの支援をあまり必要とせず、障害者雇用の促進につながられている地域もあるのが実情（ハローワークは、主に職業センター、就労移行支援事業所と連携して支援を実施）。
- ・ナカポツそれぞれの規模、体制、障害者雇用や福祉サービスに係る他の資源の有無等について大きな差があると思うので、今回のアンケートで、そのあたりを知れると良かった。それにより具体的な課題や傾向がより見えてくると思った。
- ・全体的に障害福祉サービスが不足している圏域において「就労への意識が乏しい」ことは残念に感じた。障害者雇用率も引き上がり、障害者雇用に取り組む企業増加や働きたい障害者が増加しているので。その圏域の課題について具体的に詳細が知りたいと思った。
- ・ナカポツは基幹型、スーパーバイズの役割を果たしていく使命があるため、ナカポツとして取組が不足していると思われるところは、この事業がきっかけとなり取組強化が図られることを願っている。（「今一度、ナカポツの在り方を評価されますよ」「見られていますよ」という意識をナカポツ側に持たせられる事業となってほしい）

#### 出席者からの追加の意見

##### ○野原委員

第1回検討会を踏まえ悉皆アンケートの分析方法について弊省で感じた点を記載いたしましたので、ご参考にしていただけると幸いです。

##### ・就労系サービスの「量」「質」「格差」の分析

全てのパターンを分析する必要はないと思いますが、例えば就労移行や就労定着について量が「少ない」と回答しているセンターは、質が「良好」で「事業所間の格差はあまりない」と回答しているのかなど、何通りか切り口を決めて分析するとその傾向や特徴などが出てくるのではないかと思います。

##### ・4パターンの分析について

今回、送付いただきました参考資料3の4パターンの分析について、回答いただいた圏域ごとの基礎的なデータ（圏域の人口規模や障害者数など）と絡めて分析を行うと、圏域ごとの特徴が浮かび上がるのではないかと思います。

##### ・アンケートの結果について

例えば、第2回の検討会の後、ナカポツに対してアンケート結果のフィードバックを行い、併せてモデル的事業実施及び来年2月のシンポジウムの周知等を行うとシンポジウムの参加者数増などに繋がるかと思っています。

## 定着支援地域連携モデルに係る調査事業 第二回検討会 議事録

日時 令和4年8月31日（水）10：30～12：00

場所 オンラインによる開催

### 議事

○進行（小澤） 皆さんおはようございます。ただいまより『定着支援地域連携モデルに係る調査事業』第二回検討会を始めたいと思います。本日は全ての委員の皆さんが揃ってご参加ですので、改めまして委員の方々をご紹介していきたいと思います。まず学識経験者として、埼玉県立大学の朝日先生です。

○朝日委員 朝日雅也でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○進行（小澤） 続きまして同じく学識経験者、沖縄大学の島村先生です。

○島村委員 島村でございます。前回大変失礼しました。生活支援とかそちらの立場からお話をしていきたいと思います。よろしくお願いいたします。

○進行（小澤） 障害者就業・生活支援センターのお立場で、障害者就業・生活支援センターTALANTの野路さんです。

○野路委員 皆さんこんにちは。TALANTの野路と申します。病み上がりで自宅からですがよろしくお願いいたします。

○進行（小澤） 就労移行支援・就労定着支援事業所のお立場で、金塚さんです。

○金塚委員 JSNの金塚です。あともう一つの立場で全国就業支援ネットワークの理事もさせてもらっています。どうぞよろしくお願いいたします。

○進行（小澤） 相談支援事業所のお立場で、大分市障がい者相談支援センターコーラスの矢野さんです。

○矢野委員 コーラスの矢野と申します。よろしくお願いいたします。前回参加できなくてすみませんでした。今後ともよろしくお願いいたします。

○進行（小澤） 職場適応援助者養成機関のお立場で、若尾さんです。

○若尾委員 若尾です。よろしくお願いいたします。

○進行（小澤） 続きまして労働局のお立場で、神奈川労働局の加藤さんです。

○加藤委員 皆さんこんにちは。神奈川労働局の加藤未来と申します。わたしはハローワークで障害者の就職支援の現場に長く携わってきました。いつも支援機関の方々とコラボしてやって参りました。本日はご専門の皆様と一緒できますことを光栄に感じながら、そして楽しみに思いながら参加しております。どうぞよろしくお願いいたします。

○進行（小澤） では、委託元の厚生労働省障害福祉課から本日4名ご参加とお聞きしております。順番によろしくお願いいたします。

○日高委員 皆さんおはようございます。障害福祉課で就労支援担当の課長補佐をしております日高と申します。よろしくお願いいたします。

○大工委員 お世話になります。同じく障害福祉課で就労支援専門官をしておる大工と申します。よろしくお願いいたします。

○武井委員 お世話になっております。同じく障害福祉課就労支援係長の武井と申します。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○野原委員 同じく就労支援系の野原です。本日はよろしくお願いいたします。

○進行（小澤） すみません。武井さんが名簿からお名前が漏れておりましてすみませんでした。では実施事業者の方から、全国就業支援ネットワーク代表理事の藤尾でございます。

○全国就業支援ネットワーク（以下、全就）・藤尾 皆さんこんにちは。今年度より代表理事に就任しました藤尾と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○進行（小澤） 同じく全国就業支援ネットワーク理事の酒井です。

○全就・酒井 酒井です。どうぞよろしくお願いいたします。

○進行（小澤） わたしは全国就業支援ネットワーク事務局の小澤と申します。本日司会進行を担当させていただきます。よろしくお願いいたします。第一回をご欠席の委員の方からも、YouTube の動画をご覧くださいましてご意見をいただきましたものを、先日、議事録として皆様にお配りしております。本日お配りしている資料は、その議事録と委員名簿、そして本日の主要なテーマであります「定着支援地域連携取組 21 事例一覧表」というものを事前にお配りしております。この一覧表につきましては、昨日急遽差し替えということで大変ご迷惑をおかけしてしまいましたが、修正版の資料をお手元にご参加いただければと思います。修正版の方は無事に届いておりますでしょうか。ご確認いただけていますでしょうか。それでは早速議事次第に従いまして進めて参りたいと思います。本日は最終的にモデル的取組を実施する 7 センターを選定するというのが一番大きな目的になるかと思いますが、それに先立ちまして、まずはお配りしました「定着支援地域連携取組 21 事例一覧表」に基づきまして、その検討・選出までの経緯等について酒井の方からご説明させていただきます。

○全就・酒井 ではわたしの方から取組事例選定、これまでの経緯のおさらいも含めて、もう 1 回確認をさせていただきたいと思います。まず全国のナカボツセンターに対して悉皆アンケートを 6 月 21 日から 7 月 12 日までやって、そこで約 6 割のナカボツ 202 センターから回答をいただきました。そこでは地域ごとの課題とか傾向を大まかに掴む、大まかに把握するための悉皆アンケートを、まず 6 月下旬に前段でさせていただきました。それから、当ネットワークで毎年「47 都道府県代表者 Web ミーティング」というものをしていまして、各都道府県から代表の方一人出ていただいて、特にコロナ以降やっているのですが、コロナ禍において就労支援にどんな変化があったのか、あるいは地域課題は何か、ということを各都道府県の代表者の方に報告いただいて、その上で分科会形式でテ

ーマごとにグループディスカッションするということを、毎年6月もしくは7月頃にやっています、今年も7月9日、ちょうどこの悉皆アンケートと並行したくらいの時期にやりました。今年は山口県以外の全都道府県から代表に出していただいて、地域の取組状況というものを具体的にそこでお聞きをした上で、今年度は分科会で、まさしく今回のテーマにリンクする「地域のネットワークづくり」という分科会と、「スーパーバイズ」はどういう状況かという分科会と、「困難事例」を取り上げて、3つの分科会で意見交換をするということを前段でやっています。それを踏まえて、全国就業支援ネットワークという団体は全国に会員がいて、主にナカポツの方がたくさんお入りいただいている団体ですが、役員構成も全国各ブロックから担当理事という担当制を敷いていまして、各7ブロックに担当理事がそれぞれいます。今回7ブロックの担当理事が自分の担当ブロック内で候補となりそうなセンターに声かけをして、取組事例を出してもらうように依頼をかけています。各ブロックについてだいたい2～5センターくらいの事例が出てきています。その上で事例のシートはシンプルな記入表になっていますので、そこに書いていただいた内容をもとに、読んだだけではなかなか詳細までは把握できませんので、提出していただいた後に今日司会進行している事務局の小澤の方がヒアリングということでそれぞれ電話をさせていただいて、10分から長いところでは40分くらい詳しくお話を聞いた上でブロックごとに候補を出したのが、皆さんに修正版を送らせていただきましたが昨日の事例リストになります。もともとは全国7ブロックに分けて3事例ずつ21事例ということで想定していたのですが、どのブロックも連携強化の事例はたくさん出てきていて、いろいろナカポツがそれぞれの地域で幅広くネットワーク作りに力を入れているというのがよくわかるんですけれども、困難事例とかスーパーバイズについてはそれほど多くはなかったというのと、このモデル事例としてノミネートするにはちょっとなかなかそこまで行かないかなというブロックもありまして、結果として19事例を記載させていただいたものを昨日送っていると思います。南関東と中部北陸は候補を一つに絞り込めていないブロックです。あと昨日送らせていただいた表で、スーパーバイズか連携強化に取り組んでいて困難事例にも取り組んでいるところを△マークで、同じセンターで2つ選出しているところもあります。今後この地域連携モデルとしての事例を選出して、本来は1ブロック1センターということで7センターを選出する予定でいしましたが、ちょっとこれはまた厚労省の方とも相談ですけれども、予算の範囲内で10センターまでは可能かなというふうにこちらも考えていますので、今日は最大10センターのモデル取組事例を、モデル取組として検証する事例の選定をしていただければと思います。取組事例の詳細については直接事務局でヒアリングをした小澤の方が一番把握していますので、もしこの事例のここをもうちょっと深く聞きたいなとか、事例に関してもしご質問があれば今お聞きしたいと思いますがいかがでしょうか。困難事例も事前の悉皆アンケートの時には困難事例に取り組んでいるというセンターが6割くらいあったように記憶していますが、実際事例として出てきたら、ちょっとモデルとして取り上げるところまではいかないかなという事例も結構あった

という状況でして、やはりナカポツの日頃の業務としては地域づくりが多分一番、あとスーパーバイズ・困難事例の個別支援もやっていないわけではないんですが、今後ナカポツの基幹型という役割を考えた時に、どんな要素をこのモデル事例から引っ張っていったって考えていくのかというのがキーになるかなと思っています。もし何か事例のこととか全体的なことでもいいですが、何かご質問あれば遠慮なく挙手でお願いできればと思います。

○島村委員 島村です。一回目出ていないから空気感がわからないところがあってすみません、ちょっと確認なんですけど。そもそもの目的ですよ、この調査、事例を挙げていく、好事例を挙げていく、ということの意味目的をもう1回確認しないと、何を選んでいいのかなというところもあって、そこはもう1回確認していいですか。

○全就・酒井 はい、元々福祉と雇用の連携強化の検討会でナカポツに対する期待の声があるいろんな各方面から出て、ナカポツの役割をもう一回見直すということと、やっぱり定着支援の段階で特に生活の部分、就労定着支援事業が各地域でうまく機能しているのかどうかと考えた時に、おそらく就労定着支援事業者って思ったほど数が伸びていなくて、なかなか定着支援が手薄になっているというところがあります。そこをカバーするのはナカポツだろうということで、ナカポツが地域の中の定着支援でどんな役割を果たしていかないといけないのかということのを改めてもう1回見直すということと、ナカポツも338センターある中で温度差が出てきています、ナカポツによって。そこでしっかりとモデル的な取組を示す必要があるのではないかとということと、あとナカポツの役割として、全国のナカポツにはいろんな思いがあって、基幹型と言われてもやっぱり個別支援というのは、地域の中で全然社会資源がないうちの地域では、最前線のプレイヤーがそれこそいない中で、ナカポツが最前線プレイヤーになるしかなくて、後方支援というのはうちの地域では描けないとか、それぞれ地域の実情によってナカポツの役割は当然変わってくると思います。今回全国の調査をさせていただいて、地域の資源の状況も見ながら、そこと合わせながらナカポツがどんな役割を果たしていきえるのかということのを、うちの地域には定着支援事業所も移行支援事業所も一箇所もないという地域もあるので、それぞれの社会資源との関連の中でナカポツはこんな役割を実際今果たしています、というところの情報を収集してそれをモデル的に示すために、一旦今回情報を収集して整理をするというのが今年度。ナカポツがそれぞれいろんな社会資源の状況の中でこんな役割を果たしています、というのを整理するための事例収集と、あとモデル的に示すためにこういう社会資源の状況の中ではこんな役割があるということのを一旦いろんなパターンを示したいなというふうには思っています。多分わたしの説明では不十分だと思うので、藤尾さんの方から改めて追加をお願いします。

○全就・藤尾 いや充分だと思います。今酒井さんからお話いただいたのが全てですね。この基幹型という言葉の中に何が含まれているのかというのは社会資源によって変わってくるというふうに考えていて、更に言うと今回やる中で見えてきた事なんですけれども、困難事例の捉え方も単に対象者が困難なのか、資源がないから困難なのか、何

が理由で困難なのかというのもいろいろ変わってくるんですね。今回は対象者が困難というのは困難事例としてこの場で取り上げるものではなくて、その地域上の課題としてこういった方が困難になるんだというところを、資源との兼ね合いであったりとか、そういったところをしっかりとフォーカスをして結果的にこれは他の地域でもこういった例だったら参考になるよねというものを一つでもお示しをして、今この基幹型って何すればいいの？うちの地域でどうやってやればいいのか？と悩んでいるセンターさんに一つでも多く事例を提示してそれを実証してみていただく、そんな流れに持っていくための事業になっているというふうに理解して進めていっています。以上です。

○進行（小澤）ありがとうございます。委託元の障害福祉課の方からもコメントいただけましたら。

○日高委員 振っていただいてありがとうございます。なんですけど、多分もうお二方の説明で尽くされているかなと思います。十分な説明をいただいたかなと思います。ありがとうございます。

○進行（小澤） ありがとうございます。島村先生、よろしかったでしょうか。

○島村委員 なるほどわかりました。基幹型って言葉がちょうど相談支援事業の基幹型って言葉とわたしの中で結構被るんですね。実は主任相談支援専門員ができたということとで主任の研修をわたしが担当してしまして、その中でも同じ話が出ていて、基幹っていうものがいわゆる委託相談と何が違うんだっていう話がまず出たんですね。要するに元々行政が委託事業、地域生活支援事業で委託をされて、よろず相談みたいな形になって受けてきた、つまりサービス等利用計画を作らなくてもいい人っていうところを委託が受けてきて、サービス等利用計画を作るのは指定が受けて、というこの役割はわかりやすい所なんですけど、そこに基幹ができた時に基幹が委託的な仕事をやってきたとかそういう経緯の中で、じゃあ委託とは別の仕事って何ですかっていう話が出てきたわけですね。でも基幹にはやはりもっともっと大きなスケールでやってほしいことがあるんだよっていうことをしっかり伝える必要があったわけで、そこがちょっと伝え方がまだ弱かったなっていうことで、今回国の養成研修の時に絵を作ってちょっと示したんですね。それで整理をさせていただいたっていう経緯があります。だから今、実はこの皆さんのとったアンケートの内容の自由記述を読んで面白いなと思ったんですけど、同じような話が結構出ていて、基幹って何するんでしょうかっていう、わからないっていう話が出ていましたね。それはそうだろうなと察するところもあり、もう一つはわたしも前回の感想で述べていますけど、地域差がすごく出やすいので、この地域差っていうのは実は同じなんですよね。相談支援でも全く同じで資源が少ないところ多いところで役割が全然違ってくるんですけど、それを同じように何かの軸を作ってあげないといけないってのがわたしの最初の印象で、いわゆる地域格差っていうことと、さっき言った役割の軸っていうのと、縦軸横軸に切った時にどの辺に位置づけがあるのかっていう示し方とかを丁寧にやってあげないと混乱が生じるんじゃないかっていう印象がちょっとありました。これが最初の印象です。以上です。

○全就・酒井 ありがとうございます。まさしく昨年「47 都道府県代表者 Web ミーティング」をやった時に、その時ちょうどその前段で雇用と福祉の連携強化の報告書が出ていて、やっぱり全国のカポツは基幹型という言葉にすごくある意味戦々恐々としていて、基幹相談支援センターの大変なところも見ているというのもあるって、あと何をしたらいいのかとか、今の業務にさらに基幹型という役割がオンされてこれ以上自分たち動けないとか、いろんな意見があったんですね。そうでなくて、既にカポツでやっているこれまでの役割の中に基幹型の要素もあるでしょうから、そこを一回整理するための事例収集とモデル取組の提示なのかなというふうには考えています。

○朝日委員 わたしも前回途中退出でしたので理解が足りないところがあるかもしれませんが、これから事例を選出していく上での視点として、次のことを確認しておきたいと思っています。そもそも論になってしまうんですけど、定着支援ということで当然支援対象者の障害のある方が職場に定着をしていく、これが第一義的なんですけども、もう一方でその質を高めていくためには職場や企業が障害のある方の雇用なり雇用管理なり就労定着するって言う対象が違うかもしれませんが、その要素ってすごく大事な気がするんですね。そういう観点から見っていくと、これからの議論になると思いますけども、それが社会資源なのか、あるいは社会資源へのカポツセンターとしてのアプローチの力量なのか少しわからない所があるんですけども、いわゆる企業支援とかですね、企業情報とか企業の雇用管理に対する的確なアドバイスみたいな力量みたいなものをですね、おそらくさっき言った定着の双方向性って事を考えると非常に重要な意味を持ってくるのではないかなというふうに思っています。実際にはこれから検討するんですけども、中には企業支援の部会を持っていっちゃるとか、そういう意味では社会資源としての企業というか、第一義的には支援を行う社会資源のことを言っているとは思いますが、やっぱり定着の鍵を握るのが企業側の力っていうのも一つ重要になってくるので、その辺りをどういうふうに見据えていくかっていうことも、このモデル事例を検討する上で非常に着目していきたいというふうに考えたところです。ちょっと長くなりましたけども、定着の一方方向性ではなくて、この企業職場との相互作用の中で対応していくという観点も非常に重要な意味を持ってくるように思っていましたので、すみません、お時間をいただきました。

○進行（小澤） ありがとうございます。では引き続きまして、モデル的取組を実施する7センターの選定ということで、ここからは藤尾さんに進行していただきまして、わたしどものお示しした候補案に基づきながら、委員の皆様からのご意見ご質問等いただければと思います。では藤尾さんよろしく願いいたします

○全就・藤尾 はい、よろしく願いいたします。先に今朝日先生の方からいただいたご発言についてなんですけども、残念ながら今回のこのヒアリングではなかなかそこまで踏み込めなかったかなと思うんですね。おそらく関連してくるところであると、地域の資源に対するスーパーバイズのところでそういった視点がしっかり入るかどうかっていうところが一つのポイントになるかなと思っていて、雇用と福祉の連携強化の中で示されてい

る雇用に対する支援のところというのは、もう今のところジョブコーチ一本になっているような状況になっているので、これが今後どういう仕組みになっていくのかってことを見据えていくのと、ナカポツセンターには雇用相談とか雇用支援というところもしっかり含まれているので、ここに関しては多分、今回これが障害福祉課の方の事業として受けている部分もあると思うんですけれども、当然のことながら障対課の方でそういった視点をしっかりナカポツセンター持っていなきゃいけないよって別なステージでそこは発信をされていると思っていて、その担保は僕らも考えていかなければいけないのかなと思いつつお話を伺っていました。ありがとうございます。ではここからは具体的に7事例、7もしくはそれ以上の選定ということで、事前に事務局の方で小澤さんのヒアリングを中心に幾つかこの候補でどうだろうかということでご提案させていただいたのが一覧表になります。どうしても困難事例の方が数が少なかったもので、困難事例に関して言うと他のものでノミネートもされていたんだけど困難事例のところはここは入っているの、ここちょっと困難事例として取り上げようかというような事務局の中での塩梅なんかもありながらこの表のような形になっているんですけれども、まずは今回の選定これでどうだろうかというふうに提案させていただいたものに対する皆さんのご意見、それから南関東に関しては絞りきれていない、あと中部北陸もまだ絞りきれていないということなので、もしこの辺どうなっているのっていうことがあればご質問いただいて、ヒアリングした小澤さんの方からも説明させていただいて、皆さんにその選定をご協力いただければなとそんなふうに思っております。よろしくお願いいたします。皆さんからご一読いただいてここどうなっているのというご質問ご意見等があればお伺いしたいと思うんですがいかがでしょうか。金塚さん、お願いします。

○金塚委員 今回は現在9つのセンターが選定されているんですが、この選定された基準ってというのは先ほど出ていた①から③までのテーマごとに平均的になるようにという視点で選定されたということでよろしいでしょうか。それ以外の基準・視点というのはどういうものがあつたのかちょっと教えていただければと思うんですが。

○進行（小澤） はい、ご協力いただいた24のセンターが取組について提出していただいたんですが、その中で特に他のブロック他のエリアでも参考になるような独自の取組をされているところという視点と、あとはその地域の支援力向上を下支えする、基幹型という言葉は抜きにして無意識のうちにそういった活動を実はやっておられるところを、少し具現化というか言語化したいということで選ばせていただきました。後はちょっと不十分かもしれないですけど、できる限り企業を巻き込んだと言いますか、ナカポツセンター独自の企業との協力関係を福祉事業所に還元するような取組をされているところも選定の基準として選ばせていただきました。ただ正直申し上げまして24センターいただいた中でそんなに選択の余地もなかったものですから、同じような取組の時には人口規模とか事業所数とかでバランスが取れるように、例えば南関東ですと、圏域内に移行も定着もAも全くなくてBが6つしかないというところ、ここはちょっと捨てがたいかなということで

最終候補に残しておったりですね、そんなざっくりとした選定基準となっておりますが、こんな説明でよろしかったでしょうか。

○金塚委員 ありがとうございます。あともう一つの視点としましては、先ほど島村先生もおっしゃっていましたが、都市型・地方型っていうところですよ。これを見ると、人口割合というよりも移行が複数箇所とか二桁あるところと一桁あるところの違いみたいなところがあって、この辺はとても大きいだろうなと思っているので、その辺の視点もあっていいのかなと改めてこれを見ていて思いました。以上です。

○全就・藤尾 ありがとうございます。悉皆アンケートでも 47 都道府県ミーティングでもそうだったんですけど、ネットワークや地域連携のところは形はどうあれ割とナカボツセンターがハブ型ということを提案された段階から皆さん取り組まれているなあという印象があって、こちらは小澤さんも多分悩まれた、割とどんぐりの背比べではないですけども皆さん取り組まれている、その中で特徴的なところを多分拾っていったというのが今回の選定の基準になっていると思います。一方でスーパーバイズ・困難事例に関して、困難事例はさっきもちょっと触れたんですけども、想定していたのは移行支援事業所とか定着支援事業所が困ったところに対する困難事例みたいなイメージでいたんですけど、そもそも資源がないところでどう連携していくのかっていう方がどちらかというと困難事例としては多いとか、本当に困難というのはそういったところなんだろうなっていう状況になってですね、むしろその移行支援事業所とか他の事業所に対するサポートというのはどちらかというとスーパーバイズの方に位置付けられるのかなというような視点で割り振っていったような流れがございます。何かやってみてからわかること、集めてみてからわかることが意外に多いというのが今回のモデル事業の特徴的なところかなと思います。それだけ今まで我々もよそのことをちゃんと知っていなかったという反省もあります。そうしたら折角なので、小澤さん、最初に挙げたところのヒアリングの簡単な様子を一箇所ずつご紹介いただいてもいいですか。

○進行（小澤） わかりました。ではまず北海道東北ブロックですが、1 番 2 番が同じセンターです。このスーパーバイズの取組の中で福祉系サービス事業所を対象とする講座を開催したり、それがただの座学の勉強会だけではなくて、そこに職場実習も加えて企業の現場で支援力向上に取り組んでいるというところをここを選ばせていただきました。ただ北海道東北の 3 番も捨てがたいのが、人口規模 197 万、移行 75、定着 45 ある中で後方支援でやっていらっしゃるところも捨てがたいということで〇はつけていませんが、もし委員の皆様からご意見があれば追加で加えることも可能かなというふうに感じております。続きまして北関東ですが、すみません、昨日ようやくセンター長のヒアリングができて差し替えさせていただきましたけれども、③就労支援機関との連携というところで、やはりここも企業との関わりの中で財源を確保して職場体験実習を通じて移行・B 型に対して支援力向上の支援をしている、あるいは卒業後に利用される方が多い普通高校との情報共有、これは他のブロックのセンターでもありましたけれどもちょっと新しい取組

なのかなということで6番を推薦させていただいております。南関東につきましては、7番と8番が甲乙つけがたかったんですが、先ほど申しましたように8番の方は移行・定着・A型が全くない、B型が6つしかないが近隣の事業所との連携を常日頃から意識してやっているというところで参考になるのかな、7番も実は数は少なく取組内容はとても似ておりますので、ここはまた委員の皆さんのご意見をいただければと思っております。中部北陸につきましては、12番の就労支援機関との連携、こちらも定期的な研修ですが、階層別のサビ管向け、あるいはキャリア2年までのヤングキャリア向けという、ここがちょっと他の地域とは違う特異な取組かと思って推薦しております。そしてここも企業を巻き込んだ取組ということも特徴的でしたので推薦をしております。ただ11番の困難事例の個別支援というところで、ここは珍しく困難事例についていろんな地域の関係機関と調整しながらという具体事例がありましたので、これはこれでひとつどんな形であれ事例としてご紹介させていただければということで○をつけております。近畿ブロックにつきましては、ここは平成30年の定着支援事業が始まった時からモデルを策定して圏域内で共通言語を持ちながら取組を進めているというところと、就労パスポートの普及活動という、そういったツールも活用しながらというところで推薦をしております。中国四国につきましては、ここも地元の企業ネットワーク、一般社団法人格を取得した雇用支援協会と協働しながらその圏域内の福祉系サービス事業所も巻き込んで支援力向上に努めているということで推薦をしております。最後、九州沖縄地区につきましては、ここも古くから就労移行に対しての支援強化をしておりますが、移行が減ってBが増えていく中で、そのB型から一般就労へという取組が特異かなということで、しかも研修を呼ぶのではなくて自分の方から圏域内のA型B型を全て訪問していくという取組もとても積極的で参考になるかと思ひまして19番を推薦しております。以上、選出の経緯の簡単なご説明でございます。

○全就・藤尾 はい、ありがとうございます。今のような流れで選定をしていますがここまで皆さんの方からいかがでしょうか。

○朝日委員 これも念のための確認なんですけれども、ここで7、先ほど酒井さんからありましたようにもしかするとMAX10選んだ時に、その選ばれたモデル取組について、もちろん選ばれた理由としては種類別で、スーパーバイズか困難事例個別支援か機関連携かということなんですけれども、ここはそのモデルでももちろん3つの観点から全体像を浮き彫りにするというところでよろしかったですね。それともその特化したところで深掘りするようなイメージでしょうか。ちょっとすみません、そこを最初の段階での確認で申し訳ございません。

○全就・藤尾 はい、ありがとうございます。実はその議論はしていなかったです。ただイメージとしては、今朝日先生に言われて、あそっかと思ったんですけれども、わたしのイメージなんですけれども、それぞれに特化したイメージで考えていたので、逆に今おっしゃられたように全体像を見ないと、特にスーパーバイズのところと連携のところも繋

がってくるでしょうし、地域に資源があるところでの困難事例であればそこも繋がってくるので、今いただいた視点、ちょっとまた検討させていただいて、今後の調査研究のところでしっかりと落とし込んでいければなと思うんですけども、酒井さん、小澤さん、補足ありますか。

○全就・酒井 はい、今の朝日先生のご意見、そうだなと思いながらわたしも聞いていたので、ぜひその視点は入れていきたいと思います。

○進行（小澤） わたしの方で取材というかヒアリングをしておりますて、単純に3つに切り分けができないなというのは正直なところですよ。はい、日高さん、どうぞ。

○日高委員 すみません、横から。朝日先生から大変貴重なご指摘をいただいてありがとうございました。皆さんおっしゃったとおり、全体をひとつのテーマに設定したところもそれ以外のところも含めて見ていくというところは、おそらく特徴的な取組がどういう背景事情でどういう地域事情でどんな連携をこれまでやってきた中でこういう取組に至っているのか、その経過みたいなところを確認していけるといいのかなというふうに感じましたので、全部が全部3つの視点で全部掘り下げていくというところまでは手が回らないと思いますよ、背景事情とかは十分やっていただければいいのかなと思いました。以上です。

○朝日委員 どうもありがとうございました。よくわかりました。わたしも闇雲に3つのテーマを全部同じレベルで深堀りしていくのはかえって焦点がぼやけてしまいますので、そこはどこかに抑えながら、と同時に、スーパーバイズと困難事例の個別支援と連携の部分ってやっぱり絡み合っているところもあるので、全体像として特色特徴を浮かび上がらせていくのはすごく大事なかなと思いました。と申しますのは、今△も含めると、この3つのカテゴリー①②③バランスよく抽出していただいているんですけど、困難事例の個別支援というのがちょっと数としては△も入れると多くて、困難事例のところでさっき冒頭にお話しありましたように、ご本人の困難性みたいなところだとちょっとこの軸が変わってきてしまうので、定着支援の中での全体像の中での困難性みたいなものが浮き彫りになるといいなと思うんですけど。スーパーバイズとか機関連携とちょっと違うところは、変な意味じゃないですけど後ろ向きですよ、困難だった事例をどうやったんだというところで。そこからのヒントもたくさん得られるんですけども、あんまりこの困難事例のところの特色とか固有性に目を奪われてしまうと、やっぱりそうではなくて困難事例なるものがこれから色んな所で共通して困難が生じた時に解決の糸口になるような取組みみたいなものをついに発信していけるといいなということなので、そういう意味で後ろ向きだけではなくて、後ろ向かないと困難性の固定、特定ができませんが、やっぱりそこから前向きのところに議論をつなげていけるような取組を提示していただけるといいなというふうに期待しております。すみません、長くなりました。

○全就・藤尾 はい、ありがとうございます。困難事例って今まさにおっしゃられたように何をもちょうど困難と捉えるのかというのは多分センターによって大きく違う、ちょうど

よっと前に千葉のセンターでも意見交換があったんですけども、皆さん言われていたのは、やろうと思えばどこまででもできるけれども、これどこまでやるのがあれなのかね、もうちょっと地域と連携しながらやっていかないといけないんじゃないかとか、餅は餅屋で何かこうもっといい手段を持っているところがあるんじゃないかとか、あとは未経験のことに接した時に支援者が困難と捉えるケースが結構多いなという印象があったので、この辺は今朝日先生からいただいたものを参考にしながら取りまとめの時に注意を払っていければなというふうに思っています。ありがとうございます。他はいかがでしょうか。島村先生、お願いします。

○島岡委員 すみません、今のに関連して、僕の見立てではスーパーバイズとか困難事例支援とか就労支援機関連携というのは手段だろうなって思っているんですよね。要するに元々の大きな問題があってそれに対応するためにこういった方法論をとって対応しているに過ぎないだろうなって思っています。元々ってところをもうちょっとしっかり明確にした上で入っていかないといけないんじゃないか。元々って何だろうって考えた時にやっぱり障害をもった人の就労って地域の中でまだまだ困難であるっていう、つまり資源不足もあるだろう理解不足もあるだろうという部分なんだろうと思って。それが地域によってたまたまだいぶ違ったりするから、だから対応方法がどこかに偏っていく。たとえば沖縄なんかでもそうなんだけど企業の人達の意識はだいたい高めていると思いますけど、その人たちのわずかな中小の小さい企業の人たちの努力を寄せ集めてなんとか切り抜けようっていう方向へ今舵を切っているようなナカボツがある、中部なんかそうなんですけどやっている。それは一つの本当に方法で、ここでいうと③のところに集中して就労支援機関というか企業ダイレクト、他の機関って実はあまりパワーがないんですよ。だからそういう事情でやっているから、要するに大元の問題を明確にし、そして方法論があって結果的にそういう手段に頼っていかないといけなくなっているっていう結論の持っていき方かなっていうふうに思っています。だからいい例を出す、好事例を出すっていうのはまさにそういう意味があるんじゃないか。地域に合わせてこういう支援をやっていくってことをお見せして。わるいけどさっきどこまでやったらいいのかっていう藤尾さんの話だって、これ本当に相談支援の世界ではみんな言うんですよ。きりはない、きりはないんですよ、当然この世界。でも目標がみんなの中で、つまり関わっている人の中である程度一致していないといけないということだと思う。ここまではやろうっていう、これをやるところでちゃんとうまく整合が取れていないのでちょっと迷っている、それぞれ、っていうことが多いので、そういったことも考えだすときりがないって、どこまでこれでやるのかっていうところで好事例を出して、とりあえず今回はいいというレベルにしておかないといけないのかなっていう目的なのかなと思ったんですけど。はい、以上です。長くなりました。

○全就・藤尾 ありがとうございます。実は悉皆アンケートを実施した時に小澤さんと僕の間で愚痴になったのが、これって連携連携っていうけど誰のための連携なんだろうねっ

てというのが話題になったんですね。連携がとりづらいついていうのは支援機関の間での話であって、それって何を目的にやるんだらうかっていうところがやっぱりどのアンケートにも実はあまり乗っかってなくて、これによってご本人は困るとか、これによって不利益を被る、だから何とかしなきゃいけないっていう回答になってない、なかったんですよ。この事っていうのは一つ大きな問題だなとは捉えつつも、一方では地域の中でなかなか軸として動けない一つの理由としては、今島村先生がお話しいただいた同じベクトルを向いて同じものを目標にしていけない部分が少なからずあって、ここを揃えていくためには地域ネットワークを形成していかなければいけないんですけれども、ナカボツが新参者のところとかその地域でなかなかこう中心に動けない所も多々あるので、他所で中心に動いているところがどんな手法を使ってその立ち位置を得ているのかっていうのが多分③の連携のところではとても大きなポイントになるのかなと思っているんです。それが企業を巻き込むパターンであつたりとか、さっきのスーパーバイズにもちょっとかかっていますが地域のかなんな資源に対する発信であつたりとか、お話しいただいたように、それによって誰がどうなるのっていうところをちゃんと落とし込んでいかなければいけないので、今いただいたお話を我々もしっかり忘れずにど真ん中に置きながらこのモデル事業を進めていければと思います。ありがとうございます。

○島村委員 ありがとうございます。それに加えてあとちょっと離島というところでも意識してもらえるといいなと。僻地・離島というのは地域の中でどうやっているのか、支援機関が少ない中で小さな会社とかさっき言ったようなところで今やっている例があるので、画面共有権を僕ももらえていますか、チラッとだけお見せします。【お仕事体験ウィークの案内チラシ】 中部のナカボツなんか今こんなことをやっていまして、かなりの会社からいろんな業種を持ってきて、これに対して約 100 名くらいの利用者のマッチングをしているんですよ。企業の協力を引き出すことが非常に上手で、まさに理解というか理解促進というところがやられていて、関係機関が少ない中でもリードオフしていくんですね、このナカボツが。そしてこれによって B 型の人とか移行の人もこれはありがたいっていうことで引付いてくるっていうような感じの流れを作っているんですよ。これは非常に沖縄らしいやり方だなと思って、なんでこれ出さなかったのかなと思って。多分幸地さん面倒くさかったんだらうなと思うけど、そういう例もあるというだけの話です。ちょっとだけご紹介です。以上です。

○全就・藤尾 ありがとうございます。なんかもったいないですね。今見ながら思いました。皆さんの方からはこのモデルの件に関していかがでしょうか。

○野路委員 いいですか。基幹のイメージというのがかなりひどいと思うんですね。わたしは東京・八王子なんですけど、イメージとしてはやっぱりかなり今よりも幅広くやらされるのかなという、生活困窮の方も含めて。最終的にこの定着の話でしたけどやっぱりいい定着するためにはアセスメントがしっかりできていないとうまくいかない。わたしどものセンターでも八王子市に生活困窮者の自立支援課に 1 名職員が出向いて年間 30 名ぐらい

の支援をしているんです。ナカボツの数字には乗っけないでやってはいるんですが、相談する時にはようやく職業センターのアセスメントに乗っけたり自分たちで体験実習をさせたりそういうことをして次の段階へ乗っけていくようなことをしているんですが、全体的には困窮とか定着についても定着支援事業からの引継ぎとか、かなりウィングが広い中でどうやって質を担保していくのかとかいうことが、どうしてもナカボツをやっているとまたいろいろやらされるのかっていうところはどうしても多分強いんじゃないかなと思っていてるんです。こういうアンケートに答えること自身も正直しんどいというのが多分ある、皆さん時間がない中で。その辺の実態を出したいんですけどなかなか出てこないっていうのが今の現状なのかなっていうのが、正直ナカボツの立場から見ると。いろんな調査がきますし、そういう中でこの定着の調査ってということで今回しておりますけど、最終的な落とし所と出口みたいところで、基幹って言葉がかなり先に来ている、それがどうなっていくのかなっていう所の出口の所と今回の調査がどう繋がっていくのかってところがちょっと見えてくるといいんじゃないかなと思います。そこが見えてくるのであれば多分もうちょっと皆さん協力的になるのかな。自分たちで作っていくんだっていう前向きなことになればいいんですが。わたしも全就の理事をやっているので今度ナカボツのアンケートを取る準備をしているんですが、どうすればいい実態が取れるのかなというところは正直難しいところがありますね。島村先生が出された PDF のようなものを、どんな活動をしているのかチラシでいいからくださいという形にすればもう少し面白いものが出てくるかなと思いました。

○全就・藤尾 はい、ありがとうございます。おっしゃられるように多分負担感がどうしても先に出てしまうのかなと思います。そのあたりも今後のセミナーの開催であったりとか事例の発表だったりとかそういったものが、実際に事業運営している方にとってプラスになるものとして発信ができれば次に繋がっていくのかなというふうに思っています。冒頭酒井さんの方から話があったように、多分これって何を指してるの？っていうのが本当に皆さん、はてなの中での基幹型をある程度形として見えるようにしていこうという一つの取組ではあると思うので、今野路さんからいただいたご意見も今後これが継続していくようであれば今後の調査のあり方、情報の取り方の参考にさせていただければなというふうに感じました。ありがとうございます。他はいかがでしょうか。折角ですので皆さんから聞いてもいいですか。矢野委員、何かご意見いただけますか。ご感想でも。

○矢野委員 今皆さんの話を伺っていて本当に勉強になるなと思いながらお聞きしていたんですけど、今コーラスが基幹型という形ではないんですが大分市から委託を受けて相談支援事業をしていて、もちろん基幹と委託の違いというのなかなかわからない中で、自分たちとしては基幹と同じような立ち位置で相談支援をしているんですけど。たとえばナカボツさんが基幹型という形でされた時の相談支援との役割の違いというのが明確になる方がいいのか、そこは明確ではない方がいいのかどうか、そこはよくわからないですけど、同じ基幹という名のもと連携してやっていければ非常に助かるのかなと思う一面、こ

れは大分市の話ですけど、僕らがナカポツさんと協力させていただいている中で、地域柄によると思いますが、大分市は結構事業所数も多い中で、さらに何でも屋みたいな感じで、困難事例、例えば生活困窮の方の支援をされたりとかというのもナカポツさんでやられていたりということもあるので、役割分担をしてあげないとナカポツさんはかなり大変というイメージがあるんですね。なのでナカポツとしての役割はこれだというのが、地域柄によってももちろん変わってくる場所ではあるんですが、ちょっと明確にしてあげることで、もちろん協力もし合うけれども、相談の方の基幹と就労・ナカポツの方の基幹の役割分担みたいなものができるといいのかなと思っていました。あとこの事例を見て面白いなと思った感想なんですけど、今大分市とか特に就労系の事業所から一般就労する率がすごく低いんですね。全国平均の半分くらいしかないです。なので就労系を巻き込んでの一般就労のスーパーバイズみたいなことができる取組というのは非常に面白いなと思っていて、ただたとえばB型事業所とか大分市内に100箇所くらいあるんですが、どうしても一般就労するノウハウがないというよりも利用者の奪い合いみたいな感じになっていてそれが一般就労に繋がらなかったりとか、ナカポツの方も定着支援という形で入ってくれるんですけど、就労系の事業所から一般就労した人はそれはそっちで定着をしてくれ、ナカポツは就労系の事業所を使っていなくて就職した人達の定着の方に力を入れたりとかというふうになっているので、その辺のどうしても事業所数が多いと事業所から就職した人はそっちでよろしくみたいな感じになっているので、その辺をうまく連携しながらやっていけるようになると益々いいんだろうな、ただナカポツさん大変だなと思います。感想というか大分市の実情といったところです。以上です。

○全就・藤尾　ありがとうございます。今お話しいただいて、多分ここまで言葉であまり出てなかった就労定着支援事業とどう絡んでくるのかみたいところは、この3年半後の問題というのは当然ナカポツの方にも広くかかってきていて全国的にもそこは話題にはなっているので、いただいた意見も踏まえながら、また同じ基幹を冠するところで役割分担というよりも、どっちがどんな強みがあってどこまでお互い手を伸ばした中でやっていけるのかなというようなイメージなのかなと思っているんですけども、そのあたりも今回のモデルの中で少しでも拾っていけるといいのかなと今お話を聞いて思いました。ありがとうございます。では続きまして、ジョブコーチ連絡協議会の若尾さん、よろしくお願いいたします。

○若尾委員　ちょっと全国の様子がどうかというのはなかなかコメントしづらいところではあるんですけど、埼玉の状況からお伝えすると、朝日先生もいらっしゃるのでよくご存知かと思うんですが、実は就業・生活支援センターが地域に配置されるよりも先に都道府県の中の市町村に実は市型の就労支援センターが先に設置されていたという経過があります。それからもう一つ、実は保健福祉圏域が確か平成27年とか26年とかその辺だったと思うんですが、埼玉県の場合で変更になっているんですね。実はナカポツセンターからするとそういう地盤があるところに後から乗っかってくるセンターが大半だったって

うことがあって、多分このスーパーバイズだとかそれから就労支援機関との連携っていうのは、変な話ですけどセンターが手もみをして先行的に設置されているところに嫌われないようにするっていう作業から入らないと実は排除されていたっていう経過が埼玉なんかではすごく多かったんですね。未だにやっぱりナカボツセンターっていう名称自体が全ての共通言語になっていないっていう地域でもあって、そういう意味では非常にアラカルトになっているのが現状なんです。そうすると今この3つの分野の中で例えばですけど先行事例で取組としてうまくいったっていうのが出たとしても、圏域の地域によっては全く模倣できないっていうのが起きていたりしているっていうのが現状ではお伝えしたいところと、そもそも国の方から言い伝えられている数量的な課題の視点、これ圏域でいうと人口がある程度潤沢に揃っていて資源もあってニーズとしてほっといてもセンターにオーダーが入ってくるところについてはこの課題については次から次へとクリアしていくと、どちらかと言うと数量的な課題で大変だっていうようなメッセージが出てくるんだと思うんです。ところがわたしの今いる圏域のところはわたしのところの法人のナカボツセンターが一箇所、これもアンケートでいろいろ書かせてもらっているんですけど、開店休業の就労移行支援事業所が一箇所以外はわたしのところの定員20名の移行しかないんですね。定着支援事業もわたしのところでやっている一箇所なんで、ナカボツ・定着・移行って就労のニーズが一個でもつくとも全部わたしのところに回ってくる、わたし個人のところに回ってくる、この大変さというのは質的な課題についても全く他の隣の圏域とのぞき合うんですけど全く違うニーズを書かなきゃならないっていうのが出てきているのが現状だったりするので、確かに先行事例として挙げていただくっていうのは大事な要素だと思うので是非やっていただきたいとは思いますが、今回の事業の中ではできないのかもしれないんですが、一旦やっぱり全国のナカボツセンターの置かれている現状調査というのをどこかでやっていかないと、アベレージとしてどこを基準にして何が標準的なものなのかっていうのが見えない中でいうと、逆に地域が独自にやっているようなものっていうのがもうそれでいいんだっていう定義にしていけない限りはなかなかこれを一定の軸の中で評価をするっていうのがもう難しいんじゃないかなっていうのは、ちょっと埼玉っていう小さい枠の中だけなんですけども感じてたりしてるところなので、そこも踏まえてこれが一回こっきりで終わるような事業じゃなくて2段目3段目っていうところも見据えたうえで進めていただけると非常にありがたいなっていうふうに思っているところです。以上です。

○全就・藤尾 はい、ありがとうございます。さっきもちろっと触れたんですが、やる中で見えてくるものが結構あって、おそらく改善をしながらやっていかなければいけないのかなと思っているのと、ただそうは言ってもその地域地域の特性に合わせたモデルを今後数多く示していけたらいいのかなと思ったのが1点です。それと冒頭お話しいただいた既に資源があるところでの取組、これ埼玉さんだけでなく東京とか他にもいくつかあると思うんですね。今回の例でいうと3番が人口規模197万人、北海道で197万人といえ

1箇所ですが、こちらの結果を見るとやはりナカボツがなんでも中心でやるのではなくて既にあるものに対してどうやって乗っかっていくのかみたいな発信をされているので、このニーズは一定数あるのかなってというのは実は事務局では話題になっていました。野路さんの方からお話があったので、今回の7~10事例とは別口で場合によっては既存のネットワークがある中でどうやってやっていくのかってということも一つ取り上げる必要があるのかなと思っていますので、これは今いただいたご意見を参考にしながら今後のモデルの中での取り扱いを考えていきたいというふうに思います。ありがとうございます。では続きまして、神奈川労働局の加藤委員、よろしいでしょうか。

○加藤委員 はい、ありがとうございます。出していただいた候補、全国を取組、いろんなナカボツさんの取組をされているなってというのが、まず全部読みましたがわかったのと、候補を挙げていただいている中でやはりバランスよく選出がされているかなと思ったところです。北海道東北のブロックでは3番のところに印がついてはいるんですが先ほども話があられたようにいろんな資源を活用されていろんな取組をされているナカボツさんにもなっておりまして、この取組の中、大学ですとか専門学校の就労支援ワークショップを教員向けにやられているという事で、今本当に学校、発達の疑いがある学生も多くて、結構その辺も相談にハローワークの方にあがってまして、わたしは転勤してこの4月に労働局に来ちゃったんですがその直前にいたハローワークでこの教員向けにハローワーク主体でやりましょうっていうことでその辺を今年度からやる取組にもしてまして、始めたんじゃないかなと思っているので、この辺の支援ってすごく大事なので、この辺をやられている見本になってられるナカボツさんがいらっしゃるんであれば、ここは個人的には入れていただきたいなと思ったところが一点と、あと障害者雇用については障害者ご本人はもちろんなんですが、わたしは企業支援に特に力を入れてこれまで取り組んでいましたので、いろいろ取組の中でこの一覧で見ると企業との関わりを支援されているところもあるので、是非そこは入れて見本となるようナカボツのあり方・モデルケースにしていきたいと思います。以上です。

○全就・藤尾 はい、ありがとうございます。やはり3番の取り扱いを相談して検討する必要があるかなと思いました。朝日先生の方からお話しありました企業支援、島村先生の方からも企業を巻き込んだ事例のご提案もありましたので、この辺りも視点に入れながらしっかり進めていければなというふうに思います。

○日高委員 すみません、厚生労働省日高です。皆さん順に大変貴重なご意見ご指摘を出していただいてありがとうございます。先ほどから幾つかお話が出ている3番の北海道東北のところは我々の視点からしてもこういうものは是非取り扱っていくことが非常に意義深いんじゃないかなと思っておりましてし、皆さんのご意見を聞いてもやっぱりそうだなと思いましたので、ここは是非先ほどおっしゃられた通り取り扱い方を考えていただけたらありがたいなと思います。あとは一つ一つの事例も小澤さんからご説明いただいて紙に書いてある以上に背景がわかってよかったなと思っているところなんです、今後実際に

取り上げて進めていく中で2点だけ気になっているところがありますので、委託元の立場というところもあって、そこだけちょっとお伝えしておきたいと思います。まず1点は、例えば通し番号でいくと1番、6番、12番、19番あたり、取組自体は本当にいいもので他地域の参考になるものだと思っていますが、今回の事業の一番の軸として定着支援の部分の地域連携モデルという形で事業名・タイトルを書かせていただいている、そのことの背景は連携強化の検討会の議論の中で、基幹型ということの一例として定着支援事業所のスーパーバイズなどみたいところが福祉サイドの視点では生活支援のところが切り口として挙がっていたので、事業の設定もそのようにさせていただいて、今番号で挙げたようなところは実際には多分行われている部分もあるのかもしれないですが、どちらかというところと一般就労に移行する段階のところとかその部分がメインになっている取組に見えるかな、定着支援というところの切り口がどれくらい入っているのかというところが読み取りづらいなというところがありましたので、そこは実際に取り上げていくときにはそこにも是非焦点を当てていただきたいなということが一つです。あともう1点は、これはちょっと欲張りなお願いなので進めていく中でやれる範囲でという感じかなと思っていますが、今まで既にやっていた取組を今回収集していただいて、もちろんそれを事例ですと言って取り上げていって整理して広めていくというのはもちろん重要なことと思っていますが、折角今回各地域を担当されている理事の方がこの事業を通じて実際にアドバイスをしたり助言をしたりということもしていただけるのかなと思っていますので、今年度あと数か月間でやる話なのでいろんな計画とかもあってなかなか工夫がしづらいところもあり、無理にという話では全くないんですが、これまでやってきたことを活かして更に今年度ここをもう少しこうやってみました、ここ少し範囲を拡げてみました、たとえば定着支援というところをテーマに特化したこの取組をちょっと加えてみました、そういう良さが出てくるとやってみて更にどうだったかみたいなのところも事業として整理検証ができる可能性が出るかなと思っています、これは取り上げるもの全部に対してやってくださいという話では全くないので、そういうものが入ってくると委託元の立場としては非常にうれしいなというふうに思っております。お願い事項みたいな話で恐縮でしたが以上です。

○全就・藤尾 はい、ありがとうございます。今いただいた内容については今後その対象センターへ正式に依頼する段階、それからその後我々の方で各センターに調査検証に実際出向いて取材をして参りますので、その中で確認をしつつ場合によってはご提案をさせていただきながら、その視点を持って我々が各センターさんの方に訪問するというような流れの中で進めていければなと思いますのでよろしくお願いいたします。そうしましたら冒頭お話しさせていただきました南関東については、これは小澤さんの方からも話があったんですけども全てがゼロの所の取組はやっぱり拾った方がいいかなと思っています、というのは悉皆アンケートの中で、移行・A型・定着が足りないというところが約7割の回答だったので、ここはちょっとゼロゼロゼロをやってみたいと思うんですけどもよろしいで

すかね。ちょっとここは事務局にお預けいただいても大丈夫ですか。はい。それともう一箇所が中部北陸のところですね。こちらは小澤さんの的にはヒアリングした感じでは甲乙つけがなかった感じですね。

進行（小澤） 困難事例の具体的な、というのが11番ですね。12番の企業を巻き込んだ取組も捨てがたいということです。

全就・藤尾 両方拾うというの也有りですね。困難事例がなかなか挙がってきていない中で明確なものがあるので、11と12を両方拾うような形で進めさせていただこうと思うんですけども皆さんからご意見ございますか。よろしいですか。はい。ではまず事務局で提案させていただいたものに沿った形でまずやるということと、それと3番の取り扱いについては確実に取り上げるという形で進めていきたいと思います。それと南関東に関しては資源がゼロゼロゼロの方の事例でという方向で進めさせていただくのと、中部北陸に関しては今回2つ挙げているんですけども両方取り上げるということですので、3番を含めますと9事例をもってモデル事業として今後進めていきたいと思いますが、こういった形で進めさせていただいてよろしいでしょうか。よろしいですか。はい、ありがとうございます。今後のスケジュールについて簡単にお伝えさせていただきますと、この後9月上旬から中旬にかけて正式に今日皆様から承認いただいたので選定をさせていただいたセンターさんの方に依頼をするということを進めてまいります。この際にミーティングも持ちながら意見交換ができればなと思っております。その後9月の後半から12月にかけて各センターに実際に全就の役員が訪問させていただいて実際執り行われている内容の検証であったり確認、それからそれをよりわかりやすく具体化していくようなところをお手伝いさせていただきながら、先ほど日高さんの方からお話しいただいたようなことも含めてご提案をさせていただきながら進めていきたいと思っています。実際には11月に支援機関に対する意識調査も同時進行で進めていきたいと思っています。この支援機関に対する意識調査というのはモデルに取り組むセンターさんと連携をとっている支援機関ですね。実際にその地域でそのモデル事業の周りにいる支援機関さんはどんな感じなのかなというようなところの意識調査をさせていただいて、結果の報告書を来年の1月から3月の間で取りまとめいくと。あとはこの事業の発表会ではないですけども実際に皆さんにご案内する場として2月に、現在2月24日を予定しておりますけれども完全オンラインでセミナーを開催したいと考えています。はい、日高さんお願いします。

○日高委員 すみません、立て続けに発言してしまつて。1点だけ念のため確認です。南関東は7番と8番に元々○をつけていただいていた8番をやりたいということでこれは全く異論はないのですが、7番の①スーパーバイズの観点で取り上げていただいたセンターさんも、一つは①が全部で3つ付いていてここをなくすと2つになってしまう、あと具体的な取組内容を拝見してもかなり具体的に定着支援の事業所と連携をしていますし、企業対応に不慣れな事業所に対する支援のアドバイスみたいなことも書いてあって非常に今まで議論いただいた中味と合致してくるような内容なのかなと改めて見て思いましたの

で、もう一つ加えるとどうしても実施をしていただく皆さんの負担が多くなるんですが、これもこれで止めてしまうには惜しいかなと感じたところなんですがいかがでしょうか。

○全就・藤尾 はい、冒頭 10 を上限でというふうにお話しさせていただいたんですけど、委員の皆さんも、7 番も入れて 10 事例で進めるということで日高さんの方からご提案いただいたんですが、その方向で進めるということでよろしいですか。事務局的にも大丈夫ですか。

○進行（小澤） 担当ブロック役員は藤尾さんです。大丈夫です。

○全就・藤尾 大丈夫ですね。わかりました。ではこの事例も入れていくということで、合計 10 事例で進めていきたいと思います。よろしく願いいたします。ほか皆さんの方からご意見ございますか。よろしいですか。では一旦この場を締めさせていただいて司会の小澤さんの方にお返ししたいと思います。皆さんご協力ありがとうございました。

○進行（小澤） 藤尾さん、ありがとうございました。それでは、本日の議題の 3 番目、先ほど藤尾さんの方からもご紹介ありました該当 7 地域、今回 10 地域に増えましたが、この 10 地域の就労支援機関に対する意識調査につきまして、この後もう検討会第 3 回目が来年までありませんので、その内容につきまして酒井さんの方からご説明お願いいたします。

○全就・酒井 はい、先ほど野路さんもナカボツはいっぱいアンケートがくるということでしたが、多分就労移行とか定着支援事業所も沢山調査の依頼って多分年に何通も来ているのかなとは思うんですけども、その中で今回選定した今の 10 事例の地域の中の就労移行・定着・A・B ですね、就労支援機関について意識調査というのを実施したいと思います。そちら側から見たナカボツ、頼れる存在なのかとかどう感じているのかということも含めて意識調査をしたいと思っています。今日が 8 月末で、10 月 18 日、今のところ事務局の予定では 10 月の半ばくらいに意識調査の案を委員の皆様に発信をして、11 月 4 日、11 月あたには調査内容を決定して 11 月中に調査を実施するという予定でいます。ちょっとまだ案自体が何もできていない状況ですので、もしも皆さん委員の方からこんなことを聞いてみたらいいのではないかというご意見があれば 10 月の上旬までに 9 月中旬くらいにご意見をいただくとそれをベースに調査票を作らせていただきますので、9 月中旬くらいにこのモデル事業の圏域の就労支援機関に対する意識調査の項目について何かこんなこと聞いたらいいのではというのがあれば是非ともお願いをしたいと思います。以上です。

○進行（小澤） ありがとうございました。では本日予定していた議事は以上でございしますが、全体を通じましてご質問あるいはご確認事項等ございましたらお願いいたします。

○朝日委員 すみません、朝日でございます。時間がない中で申し訳ありません。今のものしかすると最後の意識調査にも関わるかと思いましたので全体を振り返って 2 つだけ。一つは、これは島村先生からもご指摘があったように定着支援のそもそもの手段としてこの 3 つの領域があって目的の確認が大事だということでございました。モデル事例として選

定する上で例えばそちらのセンターにおいては定着というものをどういうふうに考えているかといったところですね、それはそれぞれで違っていいと思うんですけどもここは押さえておく必要があるのかなっていうふうに感じたところです。その時の表現が難しくて本音でやっぱり書いていただかないと、言っていないと、例えば地域共生社会の貢献こそに繋がるんですみたいなちょっとどこでも有り体のものだと困っちゃうので、もうちょっとそれぞれの事例事情を背景にした上でここでは定着をこう考えているといったところはモデル事例を理解していくための前提になるかなと。場合によってはそういうことについて基本論のところですけども、さっきお話があった就労支援機関に関する意識調査でもあんまり難しくなるとまたご負担になっちゃうんですけども、そもそもその目的たるものをどう考えているのかっていうところでズレがあるのか、やっぱり一致しているのかみたいなのがとても興味深いというふうに思います。もう一点は若尾さんからありましたように、困難性をどういうふうにモデルとしてそこをどういうふうに発信していくか、あまりにも背景が違うかもしれないということだったので、そこは多分そういった要素をこれから抽出して、こういう場合にはこうだっていうところがマトリックスでわかるようになればそんなようなところで何かヒントになるようなことがあるとそれぞれ事情が違って使える手立てをそこから見出していただけるのではないかなって思いました。ギリギリすみません、お時間ないところで。

○進行（小澤） はい、ありがとうございます。ほかの委員の皆様、よろしいでしょうか。それでは集合での次回の検討会は来年3月になりますが、その前に先ほど申しましたように10月中旬には就労支援機関向けの意識調査の案を委員の皆様には投げさせていただきますので、またその前後でも構いません、ご意見ご助言等ございましたら何なりと事務局までご連絡をいただければと思っております。それでは本日はお忙しいところ第二回検討会にご参加いただきまして誠にありがとうございました。引き続きこの事業にご協力ご指導よろしく願いいたします。ありがとうございます。

## 定着支援地域連携モデルに係る調査事業 第三回検討会 議事録

日時 令和5年3月13日（月）13：00～15：00

場所 TKP 東京駅日本橋カンファレンスセンター215 （およびオンライン）

### 議事

○進行（小澤） では定刻になりましたので、遅れておられる方もいらっしゃると思いますが、「第三回『定着支援地域連携モデルに係る調査事業』検討会」を始めたいと思います。本日は年度末でお忙しいなか、また東京は今大雨で足元のわるいなか、お集まりいただきましてありがとうございます。昨年の第二回から半年以上経過しておりますし、対面での検討会は今回が初めてということですので、最初に委員の方をお一人ずつご紹介させていただければと思います。まずリモートでご参加の皆さまから、埼玉県立大学の朝日先生、よろしくお願いします。

○朝日委員 朝日でございます。どうぞ皆さん、よろしくお願いいたします。

○進行（小澤） 続きまして、沖縄大学の島村先生、よろしくお願いいたします。

○島村委員 ハイサイ、沖縄からです。沖縄もちょっと今日寒いですが、ひとつよろしくお願いします。

○進行（小澤） 相談支援センターのお立場で、大分のコーラスの矢野さん、よろしくお願いいたします。

○矢野委員 お世話になります。コーラスの矢野です。本当はそちらに行きたかったのですが今日はリモートで失礼します。本日はよろしくお願いいたします。

○進行（小澤） ありがとうございます。では会場にお越しいただきました、労働局のお立場で、神奈川労働局の加藤委員、よろしくお願いいたします。

○加藤委員 皆さん、こんにちは。神奈川労働局の加藤です。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○進行（小澤） 就労移行支援機関のお立場で、JSNの金塚さんです。

○金塚委員 金塚です。どうぞよろしくお願いいたします。

○進行（小澤） では委託者を代表しまして、厚生労働省障害福祉課の日高さん、よろしくお願いいたします。

○日高委員 障害福祉課の日高でございます。皆さま、いつも大変お世話になっております。今日はよろしくお願いいたします。

○進行（小澤） リモートでご参加の3名さま、どなたからでも。大工さんはいらっしゃいますか。大工さん、聞こえていますか。

○野原委員 すみません、厚生労働省の野原です。大工のほう、音声は聞こえておりますがこちらの声が届かないようですので、私、厚生労働省の野原と申します。本日はよろしくをお願いいたします。

○進行（小澤） ありがとうございます。武井さん、お願いいたします。

○武井委員 厚生労働省障害福祉課の武井と申します。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○進行（小澤） では、ナカボツセンターのお立場で、今到着されました、TALANT の野路さんです。

○野路委員 よろしくをお願いいたします。

○進行（小澤） 現在の出席は以上となっております。

●追記 欠席：全国ジョブコーチ連絡協議会 若尾委員

実施事業者：全国就業支援ネットワーク（以下、全就）	代表理事	藤尾
	理事	酒井
	事務局	小澤

○進行（小澤） では早速議事に入っていきたいと思います。事前にお配りしました議事次第に沿いまして本日の検討会を進めてまいります。まず議題1「調査事業の実施状況について」ということで、昨年8月31日の第二回検討会以降の調査事業の進捗状況につきまして事務局よりご報告させていただきます。資料1としてA4の用紙をお配りしております。

「定着支援地域連携モデルに係る調査事業現地訪問取材&圏域意識調査実施状況」という一枚ものの用紙をお手元にご準備ください。8月31日の第二回検討会におきまして、このモデル事業にご協力いただく全国の10のナカボツセンターを選出させていただきました。その結果9月に入りまして、それぞれのセンターにモデル事業の協力のお願いをしてご快諾をいただき、現地訪問取材をしていくことになりました。それに先だって9月13日から21日まで、Zoom会議でブロックごとにご協力いただくセンターと担当役員と事務局とで、この事業の説明と現地訪問取材の日程等について打ち合わせをさせていただきました。そして一覧表のなかにありますように、9月27日の兵庫県の北播磨を皮切りに、12月20日の埼玉県 CSA に至るまで、10のセンターの取材を続けてまいりました。取材の日程がこのように分かれていますのは、もちろんセンターの業務上の都合にもよりますが、備考にありますように、その圏域のなかでイベントや研修があったときにできるだけ合わせていただいて、そこにもオブザーバーとして見学させていただくという趣旨もございまして、9月末から12月末まで10センターの取材をしていきました。そして現地訪問取材と並行しまして、この事業のもう一つの取組である「該当圏域の福祉事業所の意識調査」を、こちらは11月に入ってから、それぞれの10センターの圏域にある就労移行、定着、A型、B型の事業所に向けて意識調査の依頼をいたしました。調査依頼の配布方法は、一覧にありますように

メールアドレスがわかっているところに対してはメールで、わからないところは郵送で、また場合によっては手渡しで配布しました。すべてで 1,246 の事業所に意識調査の願いをしまして、回答数は 527 事業所、回答率は 42.3%でした。特に回答率が高かった圏域につきましては、北海道の札幌は札幌市障がい福祉課のご協力をいただきまして、札幌市障がい福祉課から一斉メールを事業所に 2 回配信していただいた結果、非常に多くの事業所があったにも関わらず半数近い回答をいただけました。また青森県のみなとさんについては社協から郵送していただきまして、これも非常に効果があって 10 センターのなかでは特に高い回答率をいただいております。あと千葉県のパイ宮敷さんが 6 件しかないのに 8 件回答があったのは、どうも重複して回答いただいたようなことです。このように昨年 9 月以降、モデル事業の現地取材と圏域内の意識調査を予定どおり実施してまいりました。では内容の詳細につきまして、特に現地訪問取材に一番多い 4 箇所行っていただきました藤尾さんのほうからお願いいたします。実施事業者の藤尾さんの紹介をしていませんでした。すみませんでした。

○全就・藤尾 藤尾です。よろしくお願いいたします。今回調査をするにあたって冒頭想定をしていたのは、人口の差であったり障害福祉サービスの事業所の差、こういったことに差が出るのではないかという視点で実際調査に行ったのですけれど。たとえば北関東の CSA さんは市単のセンターとの連絡会に合わせて行きましたが、そうすると市単のセンターがある圏域の動きだったりとか、あるいは後のセミナーの開催のときにしていただいたのですけれども、昔からその圏域で活動しているセンターとか、新たにそこに入っていったとか、細かいところにそれぞれのセンターが地域連携していくうえでの違い、差が結構如実に出ていて、こういったものはやはり取材をしないとわからないことだったのだと。結果としてはそれが後のセミナーにほぼ反映されたなと思っています。同時に今回のテーマである定着支援の連携をどういうふうに取っていくかというところにもかなり影響するかなというところが大きな気付き、発見だったのではないかなと思いました。以上です。

○進行（小澤） ありがとうございます。ではまずこの事業の実施状況ということで、訪問取材と意識調査の実施につきまして、ご意見やご質問等、委員の皆さまからいただければと思いますがいかがでしょうか。実施状況につきましてはよろしいでしょうか。では中身につきましては、またこの後の議題のなかで深めていければと思っております。議題 1 「調査事業の実施状況について」のご報告はここまでとさせていただきます。続きまして議題 2 「事業報告セミナーの開催について」に移ってまいりたいと思います。先ほど藤尾さんから紹介がありましたように、現地訪問取材の結果を受けまして「定着支援地域連携モデルに係る調査事業」の事業報告セミナーを 2 月 24 日に開催いたしました。お手元の参考資料 1 「事業報告セミナー案内フライヤー」を、全国就業支援ネットワークの会員の事業所、そして非会員のその他のナカボツセンター宛てにメールで発信いたしました。また途中から、厚生労働省障害福祉課のご協力をいただきまして、行政機関ですとか就労移行支援関係の事業所の団体のほうにもご案内をしていただきました。最終的に参加申込みが 387 名、その

うちナカポツセンター212名、その他の機関の方175名の申込みをいただきました。実際の当日の参加者は373名でした。この373名の内訳はこちらでは把握できておりませんが、おそらくナカポツセンター200名、それ以外の方170名程度の参加をいただけたものと思います。セミナーの内容につきましては、資料2ということで資料を格納しているURLのご連絡を差し上げましたが、まず事業概要説明から始まりまして、検討委員の朝日先生、島村先生の基調対談、そしてモデル的取組10センターの事例報告、という内容でセミナーを開催させていただきました。では前半の事業概要説明と基調対談のところまでを、酒井さんのほうから説明いただけますでしょうか。すみません、先ほど紹介が漏れておりまして。

○全就・酒井 はい。今回のセミナーはナカポツだけではなくて、移行とか福祉サービス事業所側と、あと行政機関の方も結構参加していただいていたように思います。2月24日、セミナーの2週間前に、全国就業支援ネットワークで毎年やっているナカポツフォーラムというナカポツの人が参加する全国大会があるのですが、そこでも予告編ということでさわりだけを伝えていて、もっと詳しくは24日の本編のセミナーで発表しますという宣伝をしていたこともあって、たくさんの方にご参加いただけたかなと思います。事業概要説明では事業の大まかな流れとか概要をお伝えしたということで、その後、先ほどのフライヤーにもありましたスペシャル対談ということで、平成27年から厚労科研のほうでお世話になっていた朝日先生と島村先生の対談ということで、職業リハビリテーションの立場から朝日先生に、相談支援の立場から専門家の島村先生に、お二人のクロストークがすごく好評でした。感想を見てみると、基幹型のイメージがこれまでは漠然としていたけれども、お二人の学識の方からしっかりと専門的な見地の意見を聴くことができたので、次の10センターのモデル事例も踏まえて基幹型のイメージが自分のなかで非常にクリアになったというようなお声が多かったかなと思います。あわせて働くことと生活面の双方をトータルで支えることの重要性みたいなことについても触れている方が多かったのと、あと、たぶんナカポツセンターのワーカーは、あまり相談支援のほうの、相談専門支援員あるいは初任研を受けている人はそれほど多くいないのかなと思います。そういうなかで島村先生がお話ししていただいたグループスーパービジョンとかスーパービジョンのところは、皆さんすごく参考になったということで、これまで私たちのセミナーでもあまりそういったことを取り上げてきていなかったのも、たぶんこういったお話を初めて聞く人も多かったのかなと思います。そのことについて感想で書いている人もたくさんありました。やはり日々、困難事例に直面しているなかでも、困難とは何かという困難さに向かい合うときの切り口みたいなこともお話ししていただけて、とても朝日先生と島村先生のお話は、お二人ともすごくわかりやすく、ずっと入ってきたというような声が高かったように思います。スペシャル対談までの報告は以上です。

○進行(小澤) ありがとうございます。この後10センターの事例報告になりましたが、今回ご協力いただいた10センターすべてにご登壇いただきたいということで、1センター15分程度の駆け足の説明になりましたけれども、少し趣向を凝らしまして、最初の3セン

ターにつきましては、それぞれ今回の事業のテーマとなっていた取組について主にお話しいただきまして、真ん中にシンポジウムを挟みまして、後半は社会資源が多い・少ないという対比ですとか、センターとしての歴史が長い・比較的最近で短いという対比のうえでの取組を発表していただきました。ではシンポジウムの進行をしていただきました藤尾さんから10センターの取組につきましてよろしく願いいたします。

○全就・藤尾 はい。非常に色があったというか、それぞれの色が出た取組だったというのがあります。それぞれ思惑があって発表していただいたのですが、冒頭いただいた三つのテーマに沿ってというところは、これは朝日先生と島村先生のお話しのなかにもありましたが、切っても切れない、どれか一つに一本化したものではないので、ある意味すべてのセンターに関わってくるものかというところは、最初の事例報告のところで見えてきたのではないかなと思います。シンポジウムの中では、どちらかというところを、「そうはいっても」というところを、少し皆さんの本音のところを、唯一今回のなかでやりとりがある場面だったので、綺麗な、できていること、できていないことだけではなくて、実際それを運用するうえでどんな問題があるのだろうかというところを少しお話しいただきました。その後の事例報告は今お話しがあったように、資源の多い・少ない、新しい・古い、この対比は思いのほか皆さんに刺さったようで、この後にアンケートの報告がありますが、「自分たちのところにも当てはまるね」と、10の事例がすべてのセンターさんに届いたのかなという印象を持っています。要は「基幹型」という言葉についていけないよと思っていたのが「これも当てはまるんだね」というところで、自分たちの運営を振り返る、あるいはこの方向で間違っていなかった、なかにはうちの地域でもできているところもあると伝わったのではないかなと思います。もちろん今後これの具体的な検証をしていかなければいけないのですが、狙いに合致した内容だったのではないかなと思います。以上です。

○進行（小澤） ありがとうございます。今のお話しにもありました参加者の感想アンケートにつきましては、資料3ということで取りまとめたものを作成しております。セミナー全体の満足度としましては「とてもよかった」「よかった」が9割以上を占めています。特にナカボツセンターの参加者のほうが「とてもよかった」の割合が高かったのかなと見ております。また基調対談につきましても非常に好評をいただきまして、自由記述もとても具体的な「ここが参考になった、勉強になった」というものをたくさんいただいております。取りまとめ資料の17ページから、特に印象に残ったセンターの取組ということで、3つ選んでその理由を書いてくださいという質問をしましたがけれども、たしかに後半のほうが訴求力が強かったのか比較的多いのですが、10センター全部に満遍なく票が入りまして、また参加者の自由記述も非常に具体的なところにコメントをいただいていたかなと感じております。事業報告セミナーの開催につきまして主催者側からの発表は以上ですが、委員の皆さまからご意見やご質問等をいただければと思います。スペシャル対談にご登壇いただきました朝日先生、島村先生から最初に口火を切っていただいてよろしいでしょうか。朝日先生、よろしいでしょうか。

○朝日委員 それではお先に。朝日でございます。ありがとうございます。ちょっと会場の声が、いろいろこちらのパソコンのせい、工夫はしているのですが、ちょっと聞き取れないところがあるので、聞き違いがあったりしたらお許しをいただきたいと思います。私の声は大丈夫でしょうか。

○進行（小澤） はい。

○朝日委員 申し訳ありません。セミナーのほうに島村先生とスペシャル対談ということでお声がけいただいてありがとうございます。すぐに感想アンケートについてもお報告いただき、また今、本日の検討会でも改めてご紹介をいただきましてありがとうございます。島村先生とは事前に本当に簡単な打ち合わせしかしなかったのですけれども、やはり定着支援地域連携に係る共通理解というところで目的を一つにしていたこともあって、比較的その場でお話しが双方からしやすかったし意見も述べやすかったと、このような印象を持っていたところです。それで全体の満足度も高くてよかったなと思うわけでありすけれども。基調対談をしながら、やはり後半の10センターの報告というのが一つ一つ背景も違うし、力点ももちろん三つのテーマごとに選出されておりますので違うのですけれども、やはり一言でアイデンティティというか、「どのようなセンターですか」というところの特色をお話しいただいたことがよかったかなと思っています。それはとりもなおさずキーワードにつながってくるので、これはやはり全体のナカポツセンターの、とりわけ基幹型の役割を担っていくうえでの共通項として押さえられるのではないかなと。そして同時に、それぞれの背景、それぞれの地域事情や、あるいはセンターとしての組織の状況など、それらを全部踏まえたうえで、そこで取捨選択できるようなまさにモデルで、こうしなければいけないということではなくて、ここだったらいい意味でコピーアンドペーストではありませんが、いろいろなほかの何百箇所もあるセンターのほうでもそこで選択できるような、そういうような提示の仕方、今回の事業の成果の共有の仕方があるのかなと思ったところです。ちょっと口火を切るといことで、すみません、少し抽象的な感じもありますけれども先にお話しをさせていただきました。島村先生にバトンタッチしたいと思います。この間の対談みたいな感じになってしまいましたけれども。

○島村委員 ありがとうございます。そうですね。先生がおっしゃるとおりの部分ですよね。僕が聞いて、実は当日はあの対談の後は聞けなくて、録画されたのを送ってくださいましたよね。あれを聞きまして改めてなるほどなと思ったことがありました。一つはシンポジウムで「そうとはいえ、なかなか難しいよね」という話を振ってくださっていたのがとてもよかったのですよ。一つはやはり人員の問題って大きいのではないかなというのを感じていて、対談のなかでも話したのだけれど、相談支援の世界では委託相談というのがあるということですね。就労移行があり、そして次にナカポツしかないという世界でやるのと、相談支援の世界は計画相談の上に委託相談という困難事例対応型のところが、市町村が委託してやっているという世界があって、この部分がどうも就労の場面ではなかなか該当するものがないので、結果的にナカポツがそこを背負い込まないといけなくなるというのがあって

の、基幹型と言われたときに、そこまでやるのだというところが増えているのですね。そのところは僕は結構大変だろうなと思っています。というのは、いくつかの報告を聞いていても、個別支援のことについて、かなり妊産婦の問題まで突っ込んでいるようなところも出てきていたし、そこをやるということになると、やはり結構時間はさかれていると思います。そこはかなり地域の協力体制とか、そういうのをしっかりつくってやっていかないと、AケースはできたけれどBケースはできないという話にもなりかねないということです。これはなぜこのことを言うかという、相談支援の事業の当初の頃に同じ問題が起きていたということです。委託相談の充実とともに少しずつ解消してきたという経緯があるからこの話をしているのですけれど。今後、就労だからではなくて、相談支援専門員との協働関係というのか、このあたりをしっかりとつくることが非常に重要だなということを、今回のシンポジウムで示唆してくれているということを感じたのです。これは僕にとっても非常にいい学びになったなと思っています。これが一つです。もう一つは基幹型というときに地域の体制をつくることがお仕事ですよという話を僕はしたつもりでした。就労支援体制というものをつくり上げるのが基幹型の仕事、つまりナカボツの仕事ということになると思うのです。圏域単位にあるからたぶん圏域のことになるのでしょうけれど。そうしたときに就労支援体制に関する報告を、北播磨とかいくつかの報告を聞いていて、札幌なんかはちょっと常識を越えていますよね。ああいうスケールのことというのは、まず例外的すぎるなと思ったけれど。例えば北播磨なんかの例を見ていても、非常に丁寧に協調関係をつくっていくということをやっているというのが、ちょっと聞いただけですぐわかるわけです。ああいう圏域の相談支援体制づくりにそれだけの力量というか、発揮しているところというのがどれくらいあるだろうかとすると、それはまだまだなのではないかなと。まだわかりませんよ、十分調査に参加できていないのでわからないけれど、そのあたりがとても大きな課題として浮かび上がるというのか、圏域就労支援体制づくりの一つのモデルをどういうふうに横展開していくのかというところが、「あ、結構ここ重要だよな」というのを改めて思い知らされたような、そういうセミナーでした。私にとってはそんな気がしました。ありがとうございます。以上です。

○進行（小澤） ありがとうございます。朝日先生、今の島村先生のお声は届いていましたでしょうか。

○朝日委員 はい。会場に比べると、今イヤホンも外してさらによく聞こえたので、たぶん会場のマイクの設定の環境かなと思っています。でもできるだけ耳を澄まして聞きますので、ご心配いただいて申し訳ありません。大丈夫です。どうぞあまりお気になさらないでください。申し訳ありません。

○進行（小澤） では続いて、リモートの矢野さん、よろしいでしょうか。

○矢野委員 そうですね。特にこういった意見とか質問はないのですけれども。皆さんの資料を見せていただいて、おそらく人が足りなかったりとかということもあると思うのですが、何とか知恵を出し合って人と関わり合いながら何とかしようというのが見えて、私

自身すごく勉強になりました。先ほど島村先生もおっしゃっていたのですが、どうしてもやはりナカボツだけで何かをするというのは難しさがあるだろうなと思っていて、僕も相談員という立場で委託相談をしているので、ナカボツさんとこれから関わっていくなかで、生活面であったりとか将来の全体像というか将来のビジョンとかそういったところは、委託相談、基幹相談のほうと一緒に連携してやっていく、そういったネットワークづくりをお互いの機関でしていくような必要があるのかなと感じながら資料を見させていただいたというところです。全体的に見るなかで、やはりナカボツから参加されている方は「そういうことをしてるんだ」とか「ほかのナカボツセンターがこんなふうになっているんだというのがよく見れてよかった」というご意見もありましたし、逆に就労系の事業所のほうからすると「ナカボツってこんなことをしてたんだ、初めて知った」みたいな意見もありながら、共感しつつもなかなか理解が難しいみたいなのところもあったのかなと感じたのですね。やはりナカボツセンターの支援者と就労系の事業所の支援者の知識の差ではないですが、何かギャップがあるのかな、やってほしいと思っていることとしているということの差が結構あるのかなと感じました。ただ今回こういうセミナーをすることによって、そのギャップがすごく埋まっていっているようにも感じたのですね。やはりこういうのは、もし可能であれば継続してやっていくことによって、それぞれの求めているもの、求められていることが埋まっていくのかなというふうに、これを見て感じたというところです。以上です。

○進行（小澤） ありがとうございます。今会場のほうにマイクを用意しましたが、朝日先生いかがですか。

○朝日委員 はい。大変聞きやすくなったと思います。ありがとうございます。ご配慮ありがとうございます。

○進行（小澤） では続きまして会場のほうから、労働局の加藤さん、よろしいでしょうか。

○加藤委員 神奈川労働局の加藤です。よろしくお願いします。私はセミナーのときに業務の都合で朝日先生と島村先生のスペシャル対談のみ視聴させていただきました。全体的に見ると参加者もとても多くて、オンラインだったので参加もしやすかったかなと思います。朝日先生と島村先生のお二人のスペシャルトークの部分については、受講後のアンケートを実施していただいた中でもいろいろとても好評の内容だったので、とてもよかったのではないかなと思います。私自身も専門家としての情報、私の知らなかったお話までしていただいたので、私自身も大変勉強になったと思います。ありがとうございます。あとナカボツ10センターの取組については、すみません、動画の視聴もできていないのですが、やはり受講後のセミナーアンケートがとても好評だったので、このセミナー自体とても大成功だったのではないかなと思います。それぞれのナカボツセンターのいろいろな取組事例は、困難事例の共有までいろいろできているので、皆さん、とても役立った、ともにつながられるセミナーになったのではないかなと思います。ありがとうございます。

○進行（小澤） ありがとうございます。では続きまして、就労移行の立場の金塚委員からお願いします。

○金塚委員 金塚です。就労移行の立場からということで1点です。今回のこの調査事業、タイトルが「定着支援地域連携モデル事業」になっていますが、この「地域」というのを就労系の事業所がどれだけ意識をしているのだろうというのはすごく思っているところではあります。就ボツの方々はやはり連携というところが一つの輪となってくるので、改めてその連携をどうしていくかというようなところで、10 センターの取組に満足という方が60%あった。でもナカボツ以外は37%ですよ。どれだけ地域を意識できるのかというようなところがこれからの一つのポイントであるでしょうし、就ボツの方々が地域をどうつくっていくかというどんな提案をしていくか、一つ大きなところかなと思っています。私のほうからは以上です。

○進行(小澤) ありがとうございます。では続いて、ナカボツセンターのお立場の野路委員からお願いします。

○野路委員 私的には基幹型のイメージについてはかなりこのセミナーでは伝わったのではないかと思います。アンケートの回答を見ると、ほぼどのセンターも自分たちでしたことをみんなと整理したり、順番化したり、地域に還元したりというようにいつもしていることが大事ではないかというところは伝わったという点では非常に満足です。先ほど金塚さんのほうからあった地域をどうつくっていくかについては、やはり福祉サービスの事業の建付け自体がそもそも自分たちの事業所から地域を見るというような視点だと思うので、地域にあるニーズということでいくと、感想のなかでナカボツはこういうことをやっているのだとかというところを知るという点では、知識的な評価ではよかったというぐらいですね。先ほど酒井さんからありましたナカボツフォーラムで、ナカボツ全体のセンターのアンケートの中で割と多かったのは、地域の実情があるからナカボツのあり方についてどんな考えを持つかということから言いますと、地域の交流なんかしないという6割のセンターがあると。やはりナカボツセンターという機能がそういう意味では地域特性によりかなり違ってくる、そういったところをしっかりと意識して、今後はナカボツセンターのみんなの一つの形でなく地域の実情から基幹型をどうしていくのかというところが今後の狙うべき部分ではないかなと思いました。以上です。

○進行(小澤) ありがとうございます。では委託者の立場でセミナー冒頭でもご挨拶をいただきました日高さまからよろしいでしょうか。

○日高委員 ありがとうございます。私も10 センターの取組を全部当日リアルに聞くつもりが業務の都合もあって、自分の挨拶とあとは先生方の基調対談だけで当日はいなかったのですが、その後ももちろん10 センターさんの資料つぶさにご報告いただいています。まずは本当にこの事業を今年度、立ち上げを夏頃にしてきたときは、検討会もしていただきましたけれども、本当に漠然とした課題意識、問題意識でやっていけないなというところはみんなで共有できていたと思うのですが、実際に落とし込んでいったり、具体的な取組をクローズアップしていくかというところで、短期間の間でしっかり中身のあるものを積み上げていただいたということに関しては、本当にモデル事業の各地域の皆さんの

がんばりもですし、そこに取材とかいろいろなところも含めてご対応いただいた受託者の皆さまのご尽力の賜物だと思います。セミナーに参加をされる方々も、ナカボツ以外にも周知させていただいたこともあって、とても多く集まっていたのも率直によかったなと思います。移行支援をはじめとした福祉系の事業所だけではなくて、たぶん自治体の方とも参加いただけたと思いますので、地域の就労支援体制というお話もありましたが、それをつくりあげていくためには、皆さんそれぞれ違った視点から定着支援というのを見て携わっていくというのが重要だと思いますので、それをしっかり今後はお互いに知っていくことがさらに必要になってくると思います。新しいナカボツの基幹型ということで、皆さん構えていたところがあって不安があったのだと感じましたので、そういう面でもよかったと思います。私からは以上でございます。

○進行（小澤） ありがとうございます。では障害福祉課の皆さまもよろしければ一言ずついただけますでしょうか。

○大工委員 障害福祉課の大工です。だいたい感じたところはもう皆さんにお伝えしていただいたので、ちょっと一つだけ感想に近いものなのですけれども。今年度当初とかナカボツの基幹型の話をさせていただくと、結構いくつかのセンターさんから「これ以上役割を増やすのか」みたいな反応をいただくことがあって、「いやいや、今まで皆さんがやっていることなんですよ」と言ってもなかなか腑に落ちていないところというのがあったかなと思うのですけれども、今回のアンケートの結果を拝見すると、皆さんそれぞれに「あ、こういうものなんだなというイメージが湧いた」というようなお答えが非常に多くて、非常に今回のセミナーを通じた大きな成果かなというふうに感じたところです。私からは以上です。

○野原委員 障害福祉課の野原です。私も大工と同じような意見になってしまうのですが、基幹型というところでおそらくほかのナカボツさんも結構困惑しているところがあったのかなと思うのですけれども、やはりアンケート結果を見ると、自分たちの地域の実情に合ったような形で基幹型という機能を探していけばいいのかというような感想があって、そこがやはりこのセミナーでの報告の成果なのかなと感じました。以上になります。

○武井委員 私も大工と野原がお話ししていた内容を思いましたのと、あと個人的には、10センターの報告の中の障害者就業・生活支援センターぼらんちさんの資料で、今後何をするというページに、洗いだし作業をこんな形でやっていますというところが、全体的に地域との連携の内容が載っておりまして、ここは個人的には結構参考になるなと思った次第でございます。以上でございます。

○進行（小澤） ありがとうございます。さらにもう少し言い残したことなどございましたらいかがでしょうか。よろしいでしょうか。ではいったん主催者側からも、いただいたお声を受けて一言ずつ述べさせていただきます。

○全就・酒井 そうですね。だいたい意見は皆さんと同じ部分が多いのですが、私としては一点残念といったら変ですが、セミナー自体はすごくよかったと思うのです。ただ感想の一番最初から、実践報告の共有を今までなかなか聞くことができなかったけれども今回聞け

てよかったということで、皆さん実践の共有にとっても何か餓えているのだなというのがこれを見てわかったのですが。実は当ネットワークはナカポツフォーラムを毎年やっていて、9回も今までやっていて、ナカポツフォーラムは実はその場のはずだったのですが、それができていなかったんだなというのがわかりました。あと毎年、障対課主催で圏域交流会議もナカポツではずっとやっていると思うのですが、その場も本来ならば実践共有の場のはずなのですが、それもしかしただきいていないのかなと。当ネットワークのナカポツフォーラムのあり方自体もちょっと見直さないといけないかなと思いました。セミナー自体はとてもよかったと思います。

○全就・藤尾　今回障害福祉課の皆さんにご協力いただいてナカポツ以外の方もたくさん参加いただいたということで、アンケートの中にも満足の度合いがどうだったかというのは別として、知らなかったことを知っていただいたのかなというのは成果の一つだと思います。今回それで気付いたのですけれど、「逆」が必要なのかなと。どうしても「働く」というキーワードで皆さん聞いてくるよねというのが割とナカポツの皆さんの合い言葉なのです。でも基幹相談支援センターさんと連携をとったりするなかで見ていると、「働く」がキーワードぐらいはナカポツが引き取ったおいたほうがいいよね、という感覚を逆に持つぐらい基幹は逆に忙しい。そのなかにあってわれわれはどういう立場なのかというあり方をもう一回検証しないと、独りよがり「地域でこうやってやっていくんだよ」とナカポツだけが「わあわあ、わあわあ」言っても、結果として「ナカポツさんはそうだね」という、最後の壁は超えられないんじゃないかという気がして。そういう点でいうと今回はナカポツをいろいろな方に知ってもらおうという場だったのですが、ナカポツの仕事としては忙しくなってしまうかもしれないですけども、地域の機関等々の集まりであつたりとか、そういったところを情報収集しながら、そのなかで何をやっていくかということを考える。そういった意味では自立支援協議会、就労支援協議会のなかに就労専門部会をしっかりと整備してその中枢になってやっていくということが非常に重要になるのかなと思ったのが1点です。もう一つは、いくつかのセンターさんで生活困窮の対応とかされているのですよね。ここがどうしても雇用労働のところとうまく結びつかないのです。雇用労働だけで見ていると特定短時間の労働とかもすごく取り沙汰をされていて、これが必要なんだとやられていると思うのですけれども。だから僕らのところも生活困窮に首を突っ込んで、足を突っ込んで就労支援をする。じゃ、この人たちめでたく就職されてどうしてもつながってくる。だから逆に労働サイドのなかで生活という視点をしっかり持った役割としての僕らの役割というのがあるのだ。単純に「働く」というキーワードであれば「短時間もいいよね、みんながいいって言ってるからありだよ」となってしまうのですけれども。その先の生活をどうやって成り立たせるのかという特化したものを、たぶん僕らに新たに課せられている。今まであったのしょうけれど改めて考えるかな、というところが今回のナカポツ以外の方々のアンケートにも出ていると思います。以上です。

○進行(小澤)　ありがとうございました。事務局としましては冒頭でも申し上げましたが、

ご協力いただいた10センターはなかなか甲乙付けがたく、やはりすべてのセンターにご登壇いただきたいということで、ちょっと駆け足の、本当にさわりだけの説明になってしまったところで、そこについては参加者アンケートのなかでももう少し深めてほしいといった声もございましたけれども、今回の事業報告セミナーの趣旨としては、10通りの基幹型のあり方があるということを広く知っていただくということで、そういう意味合いとしては成功したのかなと感じました。あと資料とか発表につきましては、多種多様性を尊重するというでセンターにお任せしましたが、1点だけ「私たちは、こうこうこういうセンターです」という、そのキャッチフレーズだけは統一して付けてくださいと言いついて、それを朝日先生に褒めていただいてとてもうれしく思いました。そのキャッチフレーズのなかに共通するワードがいくつか出ていまして、先ほど金塚さんからご指摘があった「地域」という言葉を使っているセンターが4センター、つなぐ、つなげるも含めて「つながる」というのが4センター、あと「伴走型」が2センターで、やはり社会資源とか体制とかが違うなかでも、目指すところ、どこのセンターも大切にしているところは、底辺のところでは非常に共通しているのかなというようなことも改めて感じた発表だったと思います。ではこの事業報告セミナーにつきまして、最後にもう一度朝日先生にマイクをお渡ししてまとめていただけますでしょうか。

○朝日委員　ありがとうございます。皆さまのご発言のとおりだと思いました。そのうえで改めて考えると、この調査事業の根幹にも関わってくると思うのですけれども、基幹型の機能が求められたり、改めて地域でのナカボツセンターの役割が求められるなかで、やはりこうしたモデル事業を行っていろいろな取組を見ることが、結果的にナカボツセンターにおける業務の棚卸しというか、一度今までやってきた、これがいいと思ってやってきたり、苦労してやってきたものはいろいろあると思うのですけれども、いったんそれを少し引いてというか、客観的に棚卸しをして、もう一回それを整理する、そういう機会になったのではないかなということを強く感じました。それで、やはりナカボツセンターは働くことを基軸にして、でもそれと密着している生活の支援を視野に入れなければいけないという、そういう特殊性を帯びた、そういう特殊なミッションを帯びたセンターだとは思っているのですけれども、やはりそのときに、これも地域によってセンターによって、いろいろな切り口があっていいとは思いますが、やはり就業を切り口にしてから生活支援の全体像や対応方法が見えてくる。報告があったなかで、ある障害のある方の不適應が起きて、よく問題を見てもパートナーの人がいて妊娠して出産をすると。じゃ、そこまでナカボツセンターでどう関わるかという、こういった問題に対しても、でも気がつくのはやはり働く、定着の問題があったりして、そこが出発点であることは否めないというかポイントだと思うのですね。ただそのうえで、就業を切り口とした、どこまで生活支援をやっていくかというときに、やはり地域の関連するところと結びつけていかないと、ナカボツセンターで、出産、子育て、その後までということは、これはむしろ違うような気がするのです。だから、就業を切り口にした生活支援の何て言うのでしょうか、先ほど業務の棚卸しと言いましたが、もう一方で、

就業の支援と生活の支援のマッピングというか、そこをどういような資源で、地域によって違いますが、そこを描いていけるか、それを提言していけるか、調整していくかというのがまさにナカポツセンターであり、今おっしゃったように、キーワードとして共通するので私もコメントでお話ししましたが、ミッドフィルダーだとかボランチだとか、「ぼらんち」はそのまま名称になっていますけれども。要はなかでつないで、うまく采配をしていく役割かなと、こういうふうに感じていますので、基幹というのはやはりそういう意味合いかなと思ったところです。すみません。お時間をいただいてしまいました。

○進行（小澤） ありがとうございます。議題2「事業報告セミナーの開催について」につきましてはよろしいでしょうか。では続きまして議題3「該当10地域の就労支援機関に対する意識調査の結果について」に移っていききたいと思います。資料4と参考資料2を皆さまに事前に配布しております。参考資料2を見ていただきますと、このような内容の意識調査を、メールもしくは郵送で圏域内の福祉系の事業所に配布させていただきました。約1ヶ月間の回収の期間で、概ね半数近くの回答をいただきました。その集計した結果が資料4になっております。まずざっと概要をご説明、ご報告いたします。調査対象はモデル的取組にご協力いただいた10センターの圏域にある就労支援機関1,246事業所、実施期間は11月8日から12月16日まで、有効回答が527件、回答率42.3%でした。設問につきましては、まず定着支援の取組状況についてということで、過去3年間に一般就労の実績のある262の事業所からの回答になりますが、概ね十分に組み組めていると感じている分野というのが、本人の就業面の支援、次いで本人の現在の生活面の支援、主に体調や生活習慣の管理等で、ここに関しては概ね充足している。一方で本人の将来のライフサイクルの変化への備えや対応に対する支援ですとか家族に対する支援では、十分にはできていないと感じている事業所がありました。次の不足している支援分野というのは今の設問と逆になりますので、このような結果になっています。2番目の大きな設問で、事業所として定着支援に取り組む期間は、という質問に対しましては、定着支援事業の期間外でも個別に無償で対応するところが37%、事業として定められた期間に関わりなくその後も地域の社会資源と連携して実施を続けているという回答と合わせて、6割以上の就労支援機関が期間に定められた支援ではないという認識です。一方で21%の事業所は、事業として定められた期間に限って定着支援を実施しているという回答結果となっております。続きまして、定着支援をするにあたって連携している機関についての設問では、相談支援事業所等の障害福祉サービス事業所が一番多くて、2番目にナカポツセンターがきているということです。次の大きな設問で、ナカポツセンターの基幹型の機能・役割についてどのような実感があるか、今回の調査の対象のスーパーバイズ、困難事例に対する個別支援、地域の連携づくり、この3点についてお聞きしましたがけれども。これはこの事業の一番最初にナカポツセンターを対象に実施した悉皆アンケートと比較しますと、非常に認識のずれというのが大きく出ているということで、これは先ほどの事業報告セミナーの感想などからも読み取れたことなのかなというところです。スーパーバイズに関しては、6割のナカポツセンターが実施していると言ってい

ましたが、モデル的取組をされているようなセンターの圏域においても、受けているのは半分程度しかないという実感です。困難事例に対する個別支援も同じく7割以上のナカボツセンターが取り組んでできていると答えているのに対して、就労支援機関側は4分の1にも達していない。要は困難事例について助けてもらった覚えはないみたいなそんな認識です。3点目の地域連携については、9割以上のナカボツセンターが取り組んでいるのに対して、就労支援側としては半分ぐらいのところはしてもらっていないという、そういう結果が出ております。意識調査の集計結果は以上です。別添資料としまして、それぞれの10センターに自由記述の部分を既に年末の時点でフィードバックをして共有したもの、これは過去3年間に企業への一般就労の実績がある事業所からの回答で、このままのものを各センターに配布しております。意識調査の実施の内容とその結果についてのご説明は以上とさせていただきます。ではこの件につきまして、またご意見やご質問等よろしくお願いしたいと思います。今度は会場からいきましょうか。野路さんから発言していただいてもいいですか。

○野路委員 どうもありがとうございます。ずれがあるのは非常に面白い結果。たぶんスーパーバイズという言葉の解釈というか、受け止め方のずれがあるのではないかなという気はします。たぶんケース会議に出ているぐらいである認識と、そうでない認識とずれがあるのではないかと思います。これを見ていて面白いなと思いましたけれど。どうしてもナカボツ側が上とか下とかというのは意外と陥りやすいのではないかと。福祉事業所はどうしても自分の事業所から見ると、そこ、ナカボツは地域の専門家として対応しますよといった仕事のスタンスの違いみたいところは、こういうアンケートをやると出てくるのではないかなというところはあると、これを見ていて思ったところです。

○進行（小澤） ありがとうございます。では今度は、就労移行側の金塚委員からお願いします。

○金塚委員 こうやって数字が明確に出たので、先ほど捉え方みたいな話もありました。この明確に出た数字をどういうふうに同じような思いでしていくかというような部分で、これからどんな提案をしていくかなということで、一つは事例検討というようなことをもっとがんがんできたらいいのになと思います。それをするによってお互いの意識合わせもするし、地域にとって何が足りないかみたいなことを事例検討会から見えてくることもあると思うので。この間も、ここの就ボツさんは事例検討をしたことがないみたいな話がありました。その時間がないというのはあります。事例検討というのととても時間のかかることですが、地域のスキルを積み上げていく一つかなと思います。

○野路委員 今の事例検討の話で、うちの地域では、東京都では、精神障害者就労定着支援連絡会があって、このなかに事例は1件なのです。一つの事例でいろいろやっているのですけれど。ほかの事業所さんはこうしているとか、そういうケースはこういうふうに対応したらいいというところを地域で学び合えるというのが、そういったことが両方、ナカボツ側も人材育成としてもなりますし、移行としても育成となるので、すごく有意義かなと思います。

○進行（小澤） ありがとうございます。では、加藤委員、よろしいでしょうか。

○加藤委員 調査について、一番最初の充足している支援分野のところなのですけれども。やはり自分は、なかなかそこまで将来のライフサイクルの変化への対応ですとか、ご家族に対する支援などについては、なかなかそこまで行き届いていないというようなものもあるのではないかなと思います。やはり就労がここまで多くなっているの、それだけで手一杯。あと定着の部分もしているの、その辺で目一杯の部分もあったり、あとは生活面もナカポツさんは見えていますので、その辺の部分の情報が今回の調査で改めて浮き彫りになったのかなと思います。あと、先ほど皆さんからの意見もありましたナカポツさんと就労支援機関さんの意識調査もかなりのずれがあるという部分は、すごくこんなに差があるのだなとわかりました。ただやはりナカポツさんも相談してもらわないと対応ができないという部分もあるので、私が地域で関わっていたところは、ナカポツさんにこんなことを相談してもいいのだろうかという部分もあって、そこまでは相談しづらいですとか、相談したことがあったけれどあまりいい対応をしてもらえなかったの自分たちで全部やるしかない、そんなお話をいくつか聞いたことも過去にあるのを思い出しました。先ほど金塚先生がおっしゃっていたように、事例の検討を地域でする機会をつくっていくという、そういう部分で地域の交わりを少し強化していくと、この差がもっと埋められるのではないかなと思います。

○進行（小澤） ありがとうございます。では続きましてリモートのほうで、矢野さんからいいでしょうか。

○矢野委員 そうですね。やはり意識というかずれがあるというところで、すごいわかるなと思いながら見ていたのですけれども。うちも委託相談支援事業所をしていて、個人的にはめっちゃくちゃちゃんとしている気ではいるのですが、ほかの地域の相談支援事業所がうちの委託相談支援事業所がちゃんとしているかというアンケートを採ったときに、たぶん同じような結果が出るのかなと思って、そこですごくわかるなと思いました。うちとしては広くいろいろな情報を提供しているつもりではあるのですが、実際の就労系の事業所の人とかが何を委託や基幹型になるナカポツに求めているのかというところのギャップが非常に大きくあるのかなと思っていて、やはり就労系の事業所の人たちは、ナカポツだったりとかうちの相談支援事業所とかに、同じ立場で、同じ視点で、同じぐらい主になって動いてほしいと思っている。けれどもなかなか浅くしか関わっていなかったら、やはり同じ気持ちでやってもらっていないなというところが、ある意味不満になるのかなと思っていて。なので一つの課題に対して同じ立場でやって、それが解決すればすごく好意的に受けてくれるのですけれども。何かちょっとそうできなかった場合とかが不満になってしまったりというところがあるので、個人的にはすごくどうすればいいのかな、難しいな、ちょっと皆さんの意見を聞きたいなと思った次第です。ちょっと話が脱線したかもしれないのですが、すみません、すごくよくわかるなと思ってこの結果を見ていました。以上です。

○進行（小澤） ありがとうございます。では、島村先生、よろしいでしょうか。

○島村委員 皆さんの意見を聞いていてなるほどと思う点があるのは、一つは金塚さんが

おっしゃったような点かもしれないですね。事例ということが出ただけだけど。実は私のいる沖縄のなかでも起きている話なのだけれども。自立支援協議会のなかでのナカボツの存在感が薄い、非常に薄いなと思っている。というのは、何でかなと思うと、就労って移行支援ができ、就労定着支援事業ができてきて、それなりにそこで独立して企業との関係をどんどんつくっているのですよ。そうなったときに、就労困難事例というのが生じたときに、「それはナカボツ案件ですね」になってしまっているのですね。ナカボツ案件というのを現場レベルでやりとりしてしまっているの、特に自立支援協議会に上がってこないのですね。ここが非常に問題だなと思っているのですね。事例としてちゃんとそこで検討する場面もあまり見たことがなくて「就労支援部会っていったい何をするとところなんだ」というところがすごくあいまいだなと思っています。それが先ほど僕が言った、就労の支援体制づくりというところの機能としてうまく動いていない一つの問題としてあるのではないかなと思っています。例えばナカボツさんが自立支援協議会の就労支援部会を活用して、市町村の就労支援体制をどのようにまとめていくかという絵を描いていくというようなところへ、やはりきちんと入っていかないといけない。しかし今は本当に入れていないですね。沖縄のなかでは僕が知っているのはまだ2市ぐらいかなと思います。そういう状況では「ナカボツっていったい何をするとところ？」というところがまだ現場レベルではぼんやりしているという。「困難な人を救ってくれてありがとう」という、そういうのはあるのですが、そこで終わってしまっている感がすごくあるというのがちょっとありますね。だからやはり存在感というのをはっきりするためにも、市町村の協議会のなかでの体制づくりへどのような絵を描いていくかというところに、もうちょっと注力をしていったほうがいいのではないかなというのが私の印象です。以上です。

○進行（小澤） ありがとうございます。では続きまして、朝日先生、よろしいでしょうか。

○朝日委員 ありがとうございます。意識調査の結果をどう見るかということで、先程来お話しがあるように「ずれ」とか「意識の違い」ということで表現されていると思うのですけれども。もう一方、この調査票をつくったときには、ある意味このボリュームなり表現が精いっぱいだったと思うので、そういう意味で何らかのずれ、例えばスーパーバイズに対する意識のずれとか、困難事例の困難性に関連する意識のずれ、または連携というところでもずれということに、これは事実としてあると思うのですね。問題はやはりその内容というか、例えば簡単に言うと、連携のところ定期的なネットワーク会議と障害者以外の就労機関が開催する催しに出ていますか？みたいなところなのですから。連携ってやはりもう少し違ったいくつもの次元の連携があって、それはもしかすると、そういう内容についての連携というイメージに対する地域の就労支援機関と、ナカボツセンターでこういうふうに行っているつもりだという連携と、そこに内容的なずれがもしかしたらあるのかもしれない。そうすると漠然とネットワーク会議やそういう場面で連携をしていきたいと思いますところで連携はうまくいっていますよとか、あまりそれは感じていないというところに

留まらないで、やはり連携なるものの細かいコンテンツというか、それを出し合っていくということがすごく大事なのかなということを感じたので、まずこの意識調査の成果は、そういう全体としてのずれがあると。で、これからはそのずれをどのような観点から解消していくのかということの出発点に立てるということがすごく意味があると思うのですね。専門的な見地からの助言と言われても、それは就労支援機関とナカボツというだけではなくて、支援者一人一人も何を持って自分のやりとりに対して専門的な助言をもらえるかどうかというのは、やはり相当幅があると思うのですね。でもそれを一言でまとめてしまって「基幹型は専門的な見地からの助言ですよ」と言ってしまうと、非常にそこに拘泥されてしまうとか固まってしまうので、やはり専門的な見地からの助言といってもいろいろなレベルがあって、むしろそれは改めて「専門的ですよ」と言わなくてもナカボツセンターからこういうことを発信できているということの積み重ねがすごく大事なのかなと思いましたので、そのような観点からこの意識調査を受けとめて、やはりここから出発することがすごく大事だなと思ったところでございます。

○進行（小澤） ありがとうございます。では委託者側のご意見で、先にリモートで聞いて最後に日高さんにバトンタッチをお願いします。大工さん、よろしいでしょうか。

○大工委員 ありがとうございます。ここまで割とずれという話がありましたけれども。地域のニーズをどこまでナカボツが担うべきなのかどうかというのは、前段の話にもあったと思うのですが、よくよく検討する必要があるのかなとは感じました。例えば足りていない支援と言っても、本人の生活面の将来に関する生活面をどこまでナカボツが担うべきなのか、そこはもうちょっと相談と連携が必要な部分もあるでしょうし、それでいくと島村先生もおっしゃっていたような地域づくりというようなところというのが必要になってくるのかなと思います。とはいえ相談支援は割とそういう観点はこれまでかなりあったと思うのですけれども。地域づくりというところはまだまだナカボツのなかでもたぶんその受け止め方というのはさまざまなのところがあるかなと思うので、ひょっとすると今後もう少しそこを深めていく必要があるところなのかなとは感じたところです。私からは以上です。

○進行（小澤） 野原さん、よろしいでしょうか。

○野原委員 そうですね。ずれみたいなのところが先ほどから論じられてきたところかなと思うのですけれども、確かにナカボツとしての地域によって結構イメージが変わるのかなと思っていて、例えば埼玉県とかですと、ナカボツとまた別で埼玉県独自で就業センターというような場所が設けられているところもありまして、そこでの役割分担みたいなのところも、少し事業所だったり自治体からするとわかりにくい部分があるのかなというところは、報告を受けて感じたところです。ちょっと感想めいたことになってしまいますが、私からは以上になります。

○進行（小澤） 武井さん、続いてをお願いします。

○武井委員 そうですね。既に皆さんからお話しがございましたとおり、地域との連携体制をどう構築していくのかということが非常に大事なところになったという、ここは集計

結果からもわかる結果かなと思ひまして、今後どうしていくのかというのを引き続き考える必要があるなと思ひました。すみません。感想めいたものでございますが以上でございます。

○進行（小澤） では最後に日高さん、お願いいたします。

○日高委員 ありがとうございます。皆さまのお話を聞いていて、私も今意識調査の結果を改めて眺めて、やはり一つとして大きな視点という部分で、ずれているということだけを単純に見るとちょっとネガティブだなというのもあるし、セミナーで発表されていたセンターのなかにも、自分たちがやってきたことがこんなに伝わっていなかったのは残念だなという思いを持たれたようなセンターさんばかりだと思いますので、そこはちょっとネガティブに捉えてしまうところは仕様がなかなというのはあるのですけれど。ただ一方で、意識調査の中身もなのですが、例えば、今までスーパーバイズとか困難事例の支援を受けたことがないというのが多いなかで、受けたことはないし今後必要ないというところも1割ずつぐらい答えはあるのですけれども、それよりも受けたことはないが今後受けてみたい、そういう前向きな姿勢と言えはいいのでしょうか、そういったものがやはりたくさんあるというところが、まだまだやれる道があるというか、今以上に何か大きくというか仕事を増やすというよりは、やってきたことをどうしっかり伝えていくかみたいな気付きをもっと意識するとそこは変わってくるのかもしれないなというのを、たぶんセミナーに参加されたナカボツの関係の皆さんは感じられたと思います。それから皆さんからありますが、島村先生から協議会の話も絡めて地域の体制づくりというお話しをいただいたと思いますが、障害福祉に関して、今回いろいろな構造改革を含めて議論しているのかということ、これに関しては今障害福祉保健部として障害福祉課としてもかなり焦点を当てているし、今後取り組んでいかなければならないという意識を強く持っているということです。特に一つ動きとしては令和6年から第7次障害福祉計画をつくっていくというのは来年度実施される。それに向けての国の基本指針というものは審議会のほうで議論はしていて内容がまとまったかということ、そこまでいっていないのですけれども。（以下約50秒間聞き取りできず）

○進行（小澤） ありがとうございます。では事業者のほうから酒井さん、どうぞ。

○全就・酒井 そうですね。ナカボツは地域を俯瞰する立場と言われているので、ナカボツが地域全体を見ているセンターが多いとは思ひます。逆に先ほど金塚さんからあったように、福祉サービス事業所がどれだけ地域を見ているかといったら、自分の事業所から地域を見ている事業所もあると思ひますが、あまり地域との連携を意識していない事業所もいっぱいあふれているかなという意味合いでは、それぞれが見えている風景が全然違うところで、そこでギャップが生まれているのかなと思ひますが、そこをお互いすり合わせしようと思ったら、やはり協議会が一つの場になるかなと思ひのですが。ただ協議会は基本的には市町村ごとに1箇所、ナカボツはだいたい平均したら圏域ごとに1箇所ですので、一圏域で6市町村ぐらい入っていることが多いのかなと思ひます。それぞれの市町村にもし就労支援部会をつくったら6つの就労支援部会をまかなうことになって、それはそれでたぶん

大変なのかなとイメージしていて。ただナカポツはネットワーク会議というのは常にやっているところは多いと思うので、自立支援協議会の就労部会がまだ設置されていなくても、ネットワーク会議というのはやっていますので、そこをうまく協議会とリンクさせられたらなと思います。私のところのナカポツも大阪市内で特殊なナカポツです。2つの区を担当していて就労支援部会はないです。ないのですが、ずっと就労委員会というのを協議会に位置づけられていない委員会はやっているの、それを就労部会にしたらいいいのではないかという話をついこの前もしたところなのですが。この辺で何か協議会は法的に位置づけられている部分でして、そこと今ナカポツのやっている就労の集まりがリンクしていないところが課題として挙げられて、そこで地域にナカポツも入り込んで、もっともっと入り込んでいくことが必要かなと思いました。ちなみに今回10センターも、すごく地域と連携している10センターの調査でもこういうギャップが出ているので、やはりナカポツも地域からどう見られているのかというのを意識する、これは全センターでやったほうがいいぐらいかなとは思っています。

○全就・藤尾 今回のアンケート結果なのですが、僕らがよく地域の支援部会のほうに順番に出ていて、支援している人たちに、こちらとしてはどれぐらいの頻度で訪問すれば企業に力が付くよね、みたいな感じで頻度を抑えている。でも企業からするとなんでもっと来てくれないんだと言う。よかれと思ってやっていることがアンケート結果では悪いことってあります、結構。でもそういうのはそのこと自体が問題ではなくて、そこが合意形成されていないことがいっぱいある。そうすると今回アンケート結果の事例のように焦点を当てるのもそうなのです。すべてのやりとりをしてみましたかというほうが、どちらかというとき大きな問題があると思うので、その点でいうと先程来上がっている自立支援協議会のようなものをやはりしっかり整備して、そこにというのがまず前提にある。そのうえで我々はそういうところをしっかりと確認し合えることが大事なかなと思うのがまず1点です。それと千葉を例に挙げると、未だに移行支援事業所で昼食を提供したりしているところは、このアンケートではたぶんよくない回答は返ってくると思うのです。何が言いたいかというと、ナカポツが忠実にこの支援協議会を考えたときに、地域でどういうふうにこの地域は進んでいくべきかということを発信すれば一定数そこに対して「何で？」というところはたぶん出てくるだろうなど。これがすべて満点になったら逆にまずいだろうと思っているので、自分たちを振り返る材料にもなるのですが、地域の今の実情はどうなのかが大切だと思います。以上です。

○進行（小澤） ありがとうございます。議題3の地域の就労支援機関に対する意識調査の結果につきまして、皆さまからのご意見やご質問はよろしいでしょうか。では続きまして議題4に移っていきたくと思います。本日最後の議題です。この後3月24日の提出期限に向けてこの事業の調査報告書を作成してまいります、その「調査報告書作成にあたっての留意事項について」ということで、委員の皆さまからのご意見を頂戴したいと思います。資料5を事前にお配りさせていただいておりますが、一応目次といいますか、こういった内容

で調査報告書の作成を今の時点で計画しているという案をお示ししております。順番からいきますと、まず事業概要、そしてこの検討会について、その後は時系列に沿って、最初の全国悉皆アンケート、モデル的取組事例の収集、モデル的取組の実施、同時並行で行いました就労支援機関意識調査、先月の事業報告セミナー、ここまでの時系列での事業の内容となります。これまでの検討会でだいたいお示してきた資料を少し調整して作成しますので、全く新しいものが出てくるというよりも、これまで皆さまにお示した資料をまとめたものが7番までの報告書になるかと考えております。最後の8番の事業のまとめにつきましては、本日の検討会の皆さまからのご意見も参考にしながら新たに書き下ろしをして付け加えたいと考えております。参考資料としましては、こういったものを巻末に付けさせていただこうかという、そういう予定をしております。あとは5の3の部分です。モデル的取組の実施ということで、参考資料として事業報告セミナーの各センターの発表資料はお付けしているのですが、それとは別に「モデル的取組報告」ということでワードの書式でまとめたものを報告書には出させていただこうと考えております。その一つの例として兵庫県の北播磨センターの分を、だいたいこんな内容で書きますということでお示ししておりますので、もし追加でありますとか、もう少しこういった考察が必要だというご意見等がございましたらこの場でいただければと思っております。ではまず全体の構成について、そしてモデル的取組報告の内容、今回の事業の一番中心となっているサンプルで付けさせていただいている部分の内容につきまして、それぞれの論点等、あるいはこんな視点も必要というお話し等いただけましたら幸いです。ではこれも会場から先にさせていただいてもよろしいですか。では金塚委員からお願いします。

○金塚委員 これでもいいかなと。すみません。以上です。

○進行（小澤） ありがとうございます。野路委員、お願いします。

○野路委員 この報告のなかのサンプルで、当日の10センターの取組の報告が全部あればよろしいのかなと思います。

○進行（小澤） 今ご意見をいただきましたが、事業報告セミナーの各センターの資料というのは原則自由につくってくださいということでしたが、現地訪問取材のときに情報シートというものをつくりまして、だいたいこういった質問をしますというサンプルをお渡ししていますので、ほとんどのセンターが、だいたいこの内容を網羅したような資料を当日の発表資料として作成していただきました。事業報告としては別途まとめさせていただきたいといったことです。では、続いて加藤さん、よろしくお願いします。

○加藤委員 報告書の中身の流れとまとめ方はよろしいかなと思います。全体にまとめたものを再度見させていただいて、もしかすると気付きの点で、このようなことがあったらいいのではないかというのは、もしかしたらあるのかもしれないですが、今のところはいいかなと思いました。以上です。

○進行（小澤） ありがとうございます。ではリモート参加の皆さまからもよろしいでしょうか。朝日先生、よろしいでしょうか。

○朝日委員 ありがとうございます。一つは質問的な要素になるのですけれども。事業のまとめのところが、いわば全体を通しての非常に重要なパートになるのではないかなということで、今の段階でどのくらいのボリューム感をイメージされているのかがわかればちょっと教えていただいて、そのうえで事業のまとめ方のところで少し意見を申し上げようと思ったのですが、全体の報告書のボリュームがまだ定まらないなかで、でも章立てしたときに「8. 事業のまとめ」というのはざっくりとどのくらいのイメージでご用意されているのでしょうか。

○進行（小澤） 執筆担当者の藤尾さん、お願いします。

○全就・藤尾 ありがとうございます。まだ本当に真っ白な状態でこれから着手する。一つちょっと考えている、悩んでいるのは、今回の調査事業のなかで出てきたものをまとめることに留めるのか、そこから気付いて次につなげるところまで言及をするか。ただ言及をするとなると、ここの検討会を通さない中で書いてしまうので、どこまで書いていくかによって内容は変わってくるのかなと考えています。連携の現状についてと役割についてに関しては、本当にこのなかで示している部分になるのかなと思います。以上です。

○朝日委員 どうもありがとうございました。確かにここでこれまでいろいろ上がってきたデータや経験をベースにして、いろいろなことを言おうと思えばたくさん言えると思うのですけれども。もう一方で調査事業の報告書としての守備範囲もあろうかと思いますので、自ずとそのあたりの着地点というのは見えるかなと思って伺っていました。そうすると本当にこの原案どおり「事業のまとめ」と書いてありますが、8の3のところで「モデル事業への提言」とありますので、これ究極は、今後定着支援を地域をベースにナカポツセンターが基幹型としての役割を発揮しながらどういう方向に進んでいったらいいかと、こういうことを考えていくための基礎資料だと思うのですね。そうすると8の3で「提言」とありましたので、モデル事業への提言に留めるのか、そもそもの定着支援地域連携のあり方とナカポツの役割みたいところ、8の2のところには実際にはそれが書いてあるので、このあたりのところで、大きな8章として「事業のまとめと提言」とするのか、あるいは「事業のまとめ」というところで少し抑え気味にしながら、でも8の3のところでは、モデル事業への提言というところで、ここに得られた素材のなかで言えることを少し表現していくのかと、こういうようなことになろうかなと思ったところです。少し分析的なところで突っ込めば、8の1のところも定着支援地域連携の現状と、課題も少し見えてきたので、そのあたりも入れ込んでいいのかなと思いながら、ナカポツセンターに期待される基幹型の機能・役割についても、今日前半でご説明いただいたデータからどこまで言えるかというところで、いわゆる報告書的に言えば、論点整理と方向性についての、ここの範囲で言えることだけの、得られたデータから言えることについては少し提言的なものが組み込まれてもいいのかなと思いました。その後どうするかといったところは確かにおっしゃるとおりで、それでいくと、さらに8章のところだけで後2回ぐらい検討委員会をやらないとそこで協議したことにならないので、要はよくわかりました。その守備範囲と、実際に出すものがどこまで踏

み込むかによって、8章のタイトルや節の立て方も少し工夫されるといいのではないかなと思った次第です。以上でございます。

○進行（小澤） 原案としましては、今年度が調査事業、来年度がモデル事業になるというという前提というか、その想定で、調査事業をモデル事業にしていくときの、調査事業からの提言というそんな関係なのですが、今非常に細かく深くご指摘をいただきまして、ありがとうございました。島村先生、いかがでしょうか。

○島村委員 今の説明でわかりました。ごめんなさい。全然そこはわかっていなかったのですよ。調査事業でモデル事業、という流れなのですね。流れであれば今のお話でいいように思いましたね。何かそこだけが引っかかっていたので。特にほかにというのはなくて、僕は先ほどのポツセンターさんの役割は、先ほど言った体制づくりというか、就労支援体制づくりというのは一番主眼になっていくべきだと思っているので、そのあたりが「事業のまとめ」でうまく表現できたらいいなと思っていて、結果それが体制づくりってどうやってやるの？先ほど大工さんがおっしゃった地域づくりだったかな、という言葉ともかぶっていくのだけれども。やはりどうしても圏域単位なのですね。酒井さんが言ったようにポツセンターというのはどうしてもそうなるのだけれど。沖縄の場合は圏域が実は重要だということで、圏域の自立支援連絡会議というのがあるのです。そこにとってはポツセンターは重要なメンバーになるという流れがあるのでそんなに違和感がないのですけれど。そこではいいのだけれど、実は市町村に下りた瞬間に急に存在感がなくなるのですね。ですと、地域というのはやはり市町村単位なのですね、結果的には。圏域単位でなかなかつukれないという部分があって、沖縄みたいなところは離島で島々が全部違うので余計そうなのだけれど。そういった意味ではいかに市町村単位まで影響力というのか、絵を描いていけるというのか、後押しできるというのか、そういったことがうまく役割としてにじみ出てくるような報告書になれば、モデル事業がちょっと面白くなるのではないかと考えていて、その一環として僕が頭のなかに少し描いたのが、就労支援部会っていったい何をやっているのかというのを調べるのも面白いのではと考えていて、市町村単位にあるのですが、結構就労支援部会がある市町村が多いのですけれど。けどもやっていることは全然ばらばらで、体制づくりとはほど遠いことをやっているというのが本当に多いのですよ。だからそこに囁く余地というのは結構あるなというのを、逆にこういった調査をすれば見えてくるというのを、調査は終わりなんだね、終わりなんだよね。こういうのをイメージが少し湧いたなと僕的には思いました。ありがとうございました。

○進行（小澤） 貴重なご意見ありがとうございました。では、大分の矢野さんもよろしくをお願いします。

○矢野委員 報告書に関してはこれで本当によろしいかなと思っております。皆さんのご意見を伺えて個人的には大変参考になりました。大分県の中の就労支援部会のことをちょっと聞いてみようかなと個人的に思いました。ありがとうございます。

○進行（小澤） ありがとうございます。では、今の事業報告書の内容、作成方法につつま

して、委託者の厚生労働省障害福祉課のほうからご意見をいただければと思いますがよろしいでしょうか。日高さんからお願いします。

○日高委員 ありがとうございます。基本的には全体の構成とか、全体がどれぐらいになるかというのは、たぶん結構なボリューム感になるのだろうなという想像は障害福祉課の中ではありました。それだけのことをやっていただきましたし、伝わってくればそれでいいかなと思います。また先ほどからご指摘いただいていた、現状プラス課題を書いていただくということはもちろんそうだと思うし、この提言もこれは私が都合良く解釈しただけなのかもしれないですが、いわゆる行政への政策提言みたいなことではなくて、ある種そういう体制を含めて地域の就労支援においてこういうことをやっていかなければいけないねという提言のところなのかなと思いました。あともう一つは、すみません、何か全然別の切り口で、しかも時間もなかなか限られている中で、絶対やってくださいという話ではないのですが、一番最初に、冒頭事業概要が入る前の扉ページみたいなところに、この事業を企画してやっていただいた就業ネットさんとして、どういうふうはこの報告書を読んでほしいか、そういうメッセージみたいなのをぜひ読み手に向かって読ませるものを書いていただけるとありがたいなと。すみません、もし余裕があるようでしたらお願いできればと思います。

○進行（小澤） ありがとうございます。酒井さんの仕事ができました。

○全就・酒井 「はじめに」ということですね。

○日高委員 そうですね。

○進行（小澤） 障害福祉課の皆さまからご意見をお願いいたします。

○大工委員 すみません。私は皆さんのところで意見が出切っているかなと思うので特段ございません。ありがとうございます。

○野原委員 私も特に内容等は問題ございません。検査のための納入期日というところで先ほどお話しがありましたけれども、3月24日に一応締め切りということにさせていただいておりますので、その点だけご了承いただければと思いますのでよろしくお願いいたします。

○武井委員 私も皆さまのご意見で異存ございません。よろしくお願いいたします。

○進行（小澤） ありがとうございます。すみません。ちょっと事務的な確認なのですけれども、3月24日はデータとしてのご提出でよろしいですね。

○野原委員 そうですね。一度データで構いませんのでお送りいただいて、それを内容等確認させていただくという流れになるかと思います。

○進行（小澤） データ提出が3月24日で、その後、電子媒体・冊子の成果物が3月31日となっているのですが、印刷製本して提出となるとご確認いただいてから1～2週間程度はかかりそうです。

○野原委員 電子媒体だったり製本したものは少し遅れてしまうということですね。

○進行（小澤） はい。電子媒体はともかく印刷製本で少し日にちが。

○野原委員 そうですね。特段 CD-ROM 等で3月末までにいただければ差し支えないか

と思います。

○進行（小澤） ありがとうございます。では皆さまのご意見を受けまして、藤尾さんからお願いします。

○全就・藤尾 頑張りますしと言えないぐらい、皆さんに貴重な意見をいただきましたので、しっかり対応させていただいて、やってよかったと言ってもらえるような報告書になるようにします。

○進行（小澤） ありがとうございます。では議題4「調査報告書作成にあたっての留意事項について」につきまして貴重なご意見をありがとうございました。本日の検討会で最初からいただいたご意見等も踏まえて作成してまいりたいと思っております。また個別にいろいろお忙しいかと思いますが、アドバイスをいただく機会もあるかもしれませんが、どうぞよろしくお願いいたします。それでは本日予定しておりました議題につきましては、これですべて討議終了ということになりますけれども、最後に改めましてご意見等ございましたら、このメンバーで集まるのは最後の機会かと思っておりますので一言ずつ、また全国就業支援ネットワークへの期待や激励も含めていただければと思います。ではまた会場から、金塚さんからいいですか。

○金塚委員 皆さん、ありがとうございました。私自身も皆さんの意見を聞いていろいろ勉強になりました。ありがとうございます。また改めてよろしくお願いいたします。

○野路委員 来年度はアンケートのなかで地域のちょっと突っ込んだ状況みたいなところを把握していくというのはとても大事なということがありましたので、やはりそういうことをやっていきたいと思いました。ありがとうございました。

○進行（小澤） では、加藤委員、お願いします。

○加藤委員 神奈川労働局の加藤です。こちらの事業に携われましたこと、専門家の皆さまと交流ができましたこと、大変光栄に思っております。厚生労働省が障害者雇用の政策を定めて、それを進めていくのが現場である私たち労働局とハローワークの仕事になります。これから障害者雇用の雇用率も上がりますので、私たち労働局、また全国のハローワークが担う役割というのはとても大きなものになってくると思います。ハローワークにおいては障害者雇用の事務の職員もたくさんいますし、「まだまだ障害者雇用をやりたいよ」という職員が少ないので、私はまずそのハローワーク内の組織の底上げという部分に力を注いで、それが大きく発展すると障害者雇用にどんどん発展していくのではないかなと思っているので、そのあたりをこれからも力を入れて取り組んでいきたいと思っております。皆さまと今日お会いできた委員の皆様と名刺を交換させていただいたのですが、私のキャッチフレーズ「ひろがれ、つながれ、雇用の輪」これを名刺に入れております。これは数年前からの私のキャッチで、ずっとこれを目標にしてやってまいりました。今後も現場でこれをずっと継続していきたいと思っておりますので、今後どうぞよろしくお願いいたします。どうもありがとうございました。

○進行（小澤） ありがとうございます。では、矢野委員、よろしくお願いいたします。

○矢野委員 皆さん、ありがとうございました。こういった会に参加させてもらって私自身大変勉強になりました。ありがとうございます。これから自分自身もこの経験を活かしながら、障害のある方が地域のなかで安心して働いて暮らしていけるように尽力していけたらなと思います。どうもありがとうございました。

○進行（小澤） ありがとうございます。島村先生、お願いいたします。

○島村委員 ありがとうございます。生活支援という側面ということでちょっと参加してきたというか、プラス相談支援というところだったと思うのですが、議論のなかにもあったのですが、これは就労の話と一体的に考えないといけないということに尽きると思っていて、働いたんだけど食べませんでしたと言ってそれで終わってしまっただけでは、結局ご本人の生活が成り立たないですから、それをどういうふうに全体でつくっていくかという議論にしないといけないなと思っています。そういう関わりをまた引き続き何かの形でできたらいいなと思っていますので、引き続きまたよろしくをお願いいたします。

○進行（小澤） ありがとうございました。朝日先生、お願いいたします。

○朝日委員 どうもありがとうございました。セミナーも含めて積極的に関わらせていただいたことを心から感謝したいと思います。島村先生のお話にも通じますが、働くことは暮らすこと、暮らすことは働くことと、ここの接点を担うまさにナカボツセンターの重要な役割を、また私自身も皆さまとこれからも共有してまいりたいと思います。どうもありがとうございました。

○進行（小澤） ありがとうございました。では委託者の方からお願いしてよろしいでしょうか。先にリモートの大工さん、お願いします。

○大工委員 皆さま、1年間お世話になりました。感想になってしまうのですが、今回の1年間の事業を通じてナカボツの底力と可能性みたいなものをすごく感じた1年間だったなと思います。あと生活面の支援というところで、島村先生と朝日先生と、以前の研究の成果も含めていろいろとフィードバックをいただきました。生活面の支援というところも、ともすると漠然としがちなところがあったり、就業面の支援に少し薄れがちなところがあるとも思うのですが、意識をすることができたのもすごくよかったかなと感じています。いくつか今後に向けてヒントになりそうなところというのも見えてきておりますので、今後そのあたりをまた掘り下げていけるといいのかなと感じております。この1年間、皆さま、ありがとうございました。

○進行（小澤） ありがとうございました。では、野原さん、お願いします。

○野原委員 皆さま、1年間お疲れさまでした。この事業でナカボツの基本的な内容から、セミナー等でも各事業者さんごとによって取組内容が異なるというのが明確にわかったというところで私も勉強になりました。今後報告書をまとめていただいて、来年度以降に引き続き積み重ねられるような要素も入ってくるかと思っていますので、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。1年間お疲れさまでした。

○武井委員 皆さま、本日はどうもありがとうございました。センターさんの10事例を拝見した限り、ナカボツセンターの各種やっていることがさまざまであるということもわかりましたし、ただ共通項としまして、地域との連携・体制づくり、各種相談機関との橋渡しというのがすごく大事だなと、私も改めて勉強させていただきました。来年度もこの事業につきましては引き続き行われるということでもございますので、また皆さまにもご協力いただくことはあるかと思しますので、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。本日はありがとうございました。1年間ありがとうございました。

○進行（小澤） ありがとうございます。日高さん、よろしくお願いします。

○日高委員 ありがとうございます。まず委託者の立場といたしましては、本当にこの1年間、先ほども少しお話ししましたが、結構漠然とした部分もありながらスタートして、どういうふうに進んでいくかなというのは、正直自分たちで事業を立ち上げておきながら不安があったところも正直に申し上げればという、ただそうした中で、本当に思った以上にいい事業に取り組んでいただけたなというのが率直な感想ですし、それについては本当に、今まで私もいろいろな立場で委託事業に関わってきたことはもちろんありますけれども、その経験の中でも本当にこんなに安心しながら、かつ素晴らしいものを具体的に出していただけたというのは一番感じていますので、そこはありがたかったなと思っております。あとやはりこの事業はもちろん単年度の委託事業という形で、来年度またモデル事業にしっかりとつなげていきたいなと我々もっておりますし、さらに言えばこの委託事業が単年度の委託事業ごとで終わるということではなくて、やはりナカボツが生活支援の面について主に担当しているということがありますので、その施策の充実、これはなかなか長年の積年の課題で、もちろん財政的には難しいイメージがあって、まだまだ頭が痛い問題としてはあるのですが、そのなかでも工夫をして、また皆さんの協力をいただきながら、よりつなげていければと思っておりますので、また引き続きこのような形で関わらせていただきたいと思いますので、その際はまたよろしくお願いいたします。1年間ありがとうございました。

○進行（小澤） ありがとうございます。では実施事業者であります酒井さん。

○全就・酒井 どうもありがとうございました。基幹型というのが雇用と福祉の連携強化の検討会で2年ぐらい前に出てから、全国のナカボツはすごく不安に思ったりとか、戸惑いかなり見られたのですけれども。今年度この事業を通して、特に好事例10センターを通して、「自分たちが今までやってきたことをしっかりやっていけばいいんだな」と思えたセンターも多いかなと思います。とはいえ338センターかなり温度差があるのは現状としてはありますので、朝日先生が「棚卸し」と言う言葉を使っていただきましたが、やはり自分たちのやっていることを、しっかりとこの機会に棚卸しをするということは必要かなと思いますし、自分たちの地域のなかでの役割をもう一回見直して、地域づくりにどう関わっているのかということをしかりと見るいい機会かなと思いました。今回は圏域内の福祉サービス事業所との関わりみたいところを見ましたので、先ほど加藤さんがおっしゃったように、労働系でハローワークとか職業センターとか、さまざまな労働系とのつながりも当然

持ちながら地域をつくっていくということが大事になってきますので、そういった視点も踏まえて来年度もこの事業が取れるように、全国のカポツを取りまとめている団体としては受託できるようにしていきたいと思いますのでよろしくお願いいたします。

○全就・藤尾 皆さん、1年間ありがとうございました。僕らとしてはすごく貴重な機会をいただけたと思います。普通だとかいう仕事をやりなさいと言われてやることがあるなかであって、どういうふうにやるのがいいのかしっかりと調査していくべきだということで、これを取り組んでいく厚生労働省という公的な機関からのモデル事業として受託ができ、しかもそれを報告ができる機会があるということは、ある意味本当に素晴らしいことだと思っています。これをやはり生かすも殺すも僕ら次第かなと思います。今日加藤さんは若年の立場で来られていますが、サポステの事業と比較すると、サポステは何かこれやりなさいということが細かく決まっていて、安いところがお金で落としていってというふうに、これは悪口ではないのです。そういう辛いなかでお仕事をされている。

○加藤委員 2年間。

○全就・藤尾 2年間やる。カポツは3年です。ただそういったところと比較をすると、やはり自分たちはこれぐらいのことをやっているんだと、こうやってしっかり伝える場があるということは本当に大事なことだと思いますし、そこに今日お集まりいただいている専門の方々からご示唆をいただいて、これでいいのかと確認が取れる。さらにいえば、どういう方向に向かっていけばいいのかを共有ができるということは本当にとってもありがたかったなと思いますし、全国就業支援ネットワークとしてしっかりと自分たちでできたところの方がよかったなと思っています。先ほど酒井さんも言われていましたが、次年度にモデル事業の実施主体になれば、また皆さんにお願いする機会があるかもしれませんので、そのときはぜひよろしくお願いいたします。1年間ありがとうございました。

○進行（小澤） それでは「第三回『定着支援地域連携モデルに係る調査事業』検討会」をこれにて終了したいと思います。皆さま、本当に1年間、ご指導、ご支援、ご協力ありがとうございました。また引き続き全国就業支援ネットワークの活動にご支援のほどよろしくお願いいたします。本日はどうもありがとうございました。

○参加者 ありがとうございました。