

令和5年度
定着支援地域連携モデル
に係る調査事業
調査報告書

令和6年3月29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5年度「定着支援地域連携モデルに係る調査事業」では、前年度に引き続き、障害者就業・生活支援センター（以下、「ナカポツ」という。）が地域において果たす役割について、「基幹型」というキーワードのもと、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について、全国の多様な地域における実践の取組をモデル的に取り上げ、その取組の過程を調査して取りまとめた。

具体的には、まず、モデル的取組を実施するセンター（以下、「実施センター」という。）を公募により6センター選定し、その取組に対して二人三脚で指導的な役割を果たす6センター（以下、「応援センター」という）を前年度にモデル的取組を実施したセンターの中から選定し、それぞれを地域の事情やセンターの課題に応じてマッチングして、ペアを組んでいただいた。6つのペアはお互いに訪問し合い、お互いが主催する会議や研修会に参加するなどして、ナカポツとしての理念や支援の工夫・ノウハウを、半年間にわたって共有しあった。この相互の取組は、実施センターだけでなく、応援センターにとっても新たな気づきにつながり、同じナカポツとしてお互いに学び合う貴重な機会となった。

ナカポツ事業が始まってから20年以上が経過している。この間、ナカポツの果たすべき基本的な役割は変わっていないものの、障害福祉サービスや障害者雇用の状況は大きく変わり、また地域ごとの差異も大きく広がり、結果として、ナカポツに求められるものは地域によって変化してきている。これまでは「なんでも屋」と言われ、就労を軸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、各ナカポツが残すもの、周りに渡すものを整理・検証し、地域の中で必要とされるナカポツのあり方について改めて考える機会となれば幸いである。全国337か所のナカポツが自分たちと自分たちの地域のことを知り、地域と向き合いながら自らの役割を考えるヒントが、今回のペアによるモデル的取組にはたくさん散りばめられている。

最後になりましたが、本事業の実施にあたり、モデル的取組を実践していただいた実施センターおよび応援センターのみなさま、意識調査にご協力いただいた就労系障害福祉サービス事業所のみなさまには、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

❖ 事業の概要	4
❖ 事業の流れ	6
❖ 前年度事業の振り返り	7
❖ モデル的取組	12
1 障害者就業・生活支援センタートータス	
2 障害者就業・生活支援センターブリッジ	
3 津地域障がい者就業・生活支援センターふらっと	
4 水戸地区障害者就業・生活支援センター	
5 石狩障がい者就業・生活支援センターのいける	
6 なら中和障害者就業・生活支援センターブリッジ	
❖ 事業報告セミナー	30
セミナーの開催	
当日の映写・配布資料	
参加者アンケートまとめ	
❖ 検討会委員からのメッセージ Part1	131
❖ 就労支援機関意識調査	133
調査の実施	
調査結果まとめ	
❖ 検討会委員からのメッセージ Part2	138
❖ 事業のまとめ	140
定着支援地域連携の現状と課題	
ナカポツに期待される基幹型の機能・役割	
地域のネットワークの連携を実効ある就労支援の体制へ	
全国のナカポツのみなさまへ	

事業の概要

● 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。

● 事業の内容

障害者就業・生活支援センターにおける以下の取組について、新たなモデル的取組実施と圏域内意識調査の結果を踏まえて、基幹型としての機能・役割を再整理して調査報告する。

- ・ 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

● 今年度事業の特色

- ① 前年度実施 10 センターのモデル的取組内容を再精査
 - ・ 10 センターの取組の特徴、取組実施に至った経緯や背景要因を分類・整理
 - ・ 10 センターの圏域内意識調査の個別記述から、地域の就労支援機関がナカポツセンターに期待する支援ニーズをより具体的に把握
- ② モデル的取組をこれから実施していこうと考えているセンターを全国公募
- ③ 地域性および取組実施を応援していただくセンター（前年度の 10 センターの中から依頼）との組合せを勘案して、今年度実施 6 センター（+応援 6 センター）を選出
- ④ 新たに選出された 6 センターが、応援センターとペアを組んでモデル的取組を実際に実施、その取組過程における課題や地域特有の実情について調査とりまとめ

『ナカポツのことはナカポツ同士のピアサポートで！』

● モデル的取組を実施していただいた6センター

1. 北海道 石狩障がい者就業・生活支援センターのいける
2. 群馬県 障害者就業・生活支援センタートータス
3. 茨城県 水戸地区障害者就業・生活支援センター
4. 三重県 津地域障がい者就業・生活支援センターふらっと
5. 奈良県 なら中和障害者就業・生活支援センターブリッジ
6. 沖縄県 障害者就業・生活支援センターブリッジ

● モデル的取組を応援していただいた6センター

1. 鹿児島県 あいらいさ障害者就業・生活支援センター
2. 青森県 障害者就業・生活支援センターみなと
3. 千葉県 障害者就業・生活支援センター香取就業センター
4. 静岡県 障害者就業・生活支援センターぼらんち
5. 徳島県 障害者就業・生活支援センターわーくわく
6. 埼玉県 障害者就業・生活支援センターCSA

事業の流れ

- 前年度モデル調査事業の振り返り

- モデル的取組実施センター公募

- 実施センター・応援センター選出

- 第一回オンラインミーティング

 - 自己紹介（実施センター・応援センター・担当役員・事務局）

 - 事務局説明（今年度事業の概要／昨年度事業の振り返り）

 - 確認事項（応援センター訪問日程・意識調査送付先リスト作成）

- 応援センター訪問

- 就労支援機関意識調査

- 第二回オンラインミーティング

 - 応援センター訪問の振り返り

 - 今後のモデル的取組のポイントの共有

 - 意識調査結果（速報データ）の共有

 - 確認事項（実施センター訪問日程・事業報告セミナー）

- 実施センター訪問

- 第三回オンラインミーティング

 - 実施センター訪問の振り返り

 - 意識調査結果の分析

 - 確認事項（セミナー報告資料の作成要領・セミナー当日の予定）

- 事業報告セミナー

- 報告書とりまとめ

前年度事業の振り返り

● スーパーバイズに係る取組のポイント

障害者就業・生活支援センターみなと

- ・『ステップアップ講座』の開催 = 支援の現場で行う実践的なOJTの効果を高めている。(講座前に必ず受講生の事業所を訪問して受講生・支援者との面談を実施し、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ている。)
- ・センターと事業所の連携の始まりになり、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る。
- ・次第に定期的な助言を求められるようになり、結果として、地域の支援力の底上げにつながった。

障害者就業・生活支援センター香取就業センター

- ・圏域内の資源が少ないため、近隣圏域の事業所と常日頃から連携して、企業同行や面談同席を通じて事業所に支援の調整やアドバイスを実施、またセミナーや意見交換会も開催している。
- ・ナカポツが担うところ、他支援機関に協力を得るところの役割分担を常に意識。
- ・就職後の支援よりも就職前の準備や支援(アセスメント)を重視。

あいらいさ障害者就業・生活支援センター

- ・『B型から一般就労へ移行したケースの事例検討会』の開催 = 顔の見える関係づくりと現状確認(アセスメント)に取り組んでいる。
- ・必要なタイミングで必要な支援につながるができるように、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を重視。(一般就労へ移行するケースが少ないという課題認識から、圏域内60事業所に対して事業所訪問受け入れに関するアンケートを実施し、賛同のあった32事業所を現地訪問して就労移行支援事業所連絡会の開催につなげている。)

キーワードとして、「課題認識の共有」、「アセスメント」、「企業同行」、「面談同席」、「横並び」、「顔の見える関係」、「必要に応じた助言」があげられていた。圏域内の就労支援機関が比較的潤沢にある地域では、ナカポツには各機関の役割分担をコーディネートしながら適宜助言を提供していくニーズが高い。一方、資源が少ない地域では、直接支援の役割も担いつつ、

就労支援機関と横並びで動きながら現場でアドバイスしているケースが多い。

● 困難事例に対する個別支援の取組のポイント

障害者就業・生活支援センターみなと

- ・チーム支援：点ではなく面で支える。
- ・時には太く、時には細く、継続し続ける。基本的には足で稼ぐことを重視。現場に出向いて支援をする「顔と顔が見える関係」の構築・維持。小さな課題の早期把握。必要時には即応的な支援を実施。
- ・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した。
- ・協力関係機関とは日頃から連絡を取り合っていたので、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。

障害者就業・生活支援センターピア宮敷

- ・社会資源が少ない圏域のため、中核地域生活支援センター・社会福祉協議会との役割分担を意識した上で、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のため、常日頃から情報共有のため一緒に動くように心がけている。
- ・社会資源の少なさから、関わろうと思えば際限なく関わってしまうが、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、情報共有を密に行なっている。

清流障がい者就業・生活支援センターふなびせ

- ・『家族全体に関わる全ての機関が集まるケース会議の開催』＝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。
- ・利用者の方に多くの関わりがあった方がいいと判断した場合は、各支援機関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。その際は情報共有を密に取りながら連携を図っている。
- ・面談時には家族との面談も行うケース（世帯を支援）が増加している。

障害者就業・生活支援センターわーくわく

- ・様々な関係機関を交えたケア会議を定期実施して支援をしている。

- ・ナチュラルサポートを重視しつつ、生活環境や会社環境の変化を、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。
- ・支援の連携をウエルカムにし、支援の経過を継続して共有する。
- ・ナカポツが中心だと勝手に決めない。ナカポツを選ばない人も歓迎し、他機関につなげている。本人主体の支援を最優先。

キーワードとして、「日頃からの密な情報共有（一緒に動く・足で稼ぐ）」、「各機関の役割整理」、「短期集中的・局所的」、「意識のずれの解消」があげられていた。検討会では、何をもって困難事例と捉えるかという点において、本人の困難性に焦点をあてるのではなく、①連携先不足（地域資源の少なさ）、②経験不足（事業所や支援者のスキル・経験の乏しさ）からくる困難さにも留意するようにとの意見が出された。

● 地域の就労支援機関との連携に係る取組のポイント

札幌障がい者就業・生活支援センターたすく

- ・社会資源の多いエリアでは、ナカポツ単体で動くより、地域課題を共有しながら協働した方が地域の就労支援の底上げや質の向上に繋がるとの考えから、様々な集まりを共催し、活動実績を広報誌で発信している。
- ・定着支援の連携要請があった際は、アセスメント情報を共有して裏方的役割で動く。支援機関には中心的役割を担ってもらい、ナカポツとの役割を分担しながら連携を進めている。（背景：初回相談まで2ヶ月待機の常態化から直接支援の限界を感じたため。）

障害者就業・生活支援センターCSA

- ・『雇用を前提としない職場体験実習』や『就労移行支援事業所等情報交換会』等を通じ福祉事業所職員のスキル向上や非公開求人等の情報交換をしている。（背景：登録者数が増加する中で直接支援に限界を感じた。情報交換会は就労可能な方の掘り起こしや福祉事業所との情報共有が目的。）
- ・連携のポイント：引き継ぎの半年前にケース会議を開催することを圏域内でルール化。
- ・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、個別支援を通じたスーパーバイズに力を入れていく必要がある

障害者就業・生活支援センターぼらんち

- ・福祉事業所、ハローワーク、特別支援学校、県の職場開拓員、企業向けに様々な研修や会議を開催し、助言と情報を提供している。
- ・地域の連携機関全てのレベルアップを図り連携していく。
- ・他機関に繋ぐ際は必ず同行し、ともに支援する意識で行う。（背景：たらい回しになる当事者。つながること・レベルを上げることは自分たちを楽にする。企業から見るとわかりにくい仕組みをクリアにしたい。）
- ・引き継ぐ人にはサービス終了前の3ヶ月間、一緒に企業訪問する。

北播磨障害者就業・生活支援センター

- ・『北播磨モデル』を策定し、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いる。
- ・「就労パスポート」普及活動を展開し、福祉系サービス事業所職員及び企業担当者をサポート。
- ・「渡す」ではなく「つなぐ」。連携は重なり合う期間が大切。
- ・誰が職業準備性を確認し（アセスメント）、誰が定着支援を組み立てるのか（コーディネート）。（背景：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思いからのスタート、企業に入り乱れないようにするため、移行・B型・JC・ナカポツでの役割を再確認し図表化した。）
- ・支援経験の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や、圏域の代表が一堂に会する場で研修を実施し、事例検討内容の拡充を図っている。

障害者就業・生活支援センターわーくわく

- ・圏域内で地元の企業ネットワークと協働して、交流会や研修会を開催している。
- ・チーム支援を意識し、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。（背景：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。）

キーワードとして、「**地域課題の共有**」、「**チーム支援の際のルール化**」、「**重なり合う期間**」、「**直接支援の限界**」のほか、他のモデル的取組同様、「**裏方的役割**」、「**足で稼ぐ**」等もあげられていた。支援の連携の課題については各圏域での地域差があることから、全国一律の対応ということではなく、圏域内で一定のルール化を図りながら連携していくことを発信しているセ

ンターが複数あった。検討会においても、はっきりと役割を明確に分けることは難しいが、連携を図っていく過程の中で、お互いの働きを尊重しつつ、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いう意見交換がなされている。

モデル的取組 1

障害者就業・生活支援センタートータス（群馬県）

● エントリーしたモデル的取組

就労定着支援事業所等に対するスーパーバイズに係る取組

● 応援センター

障害者就業・生活支援センターみなと（青森県）

● エントリーの動機

一般就職につなぐタイミングに関する支援者の見立てや、さまざまな機関との支援の役割分担など、地域の支援力の向上には、まずセンター自体の支援力を高めていく必要がある。利用者と支援者を対象として就労に対する意識を深める先進的な取組である、**みなと**さんの『ステップアップ講座』から学びたい。

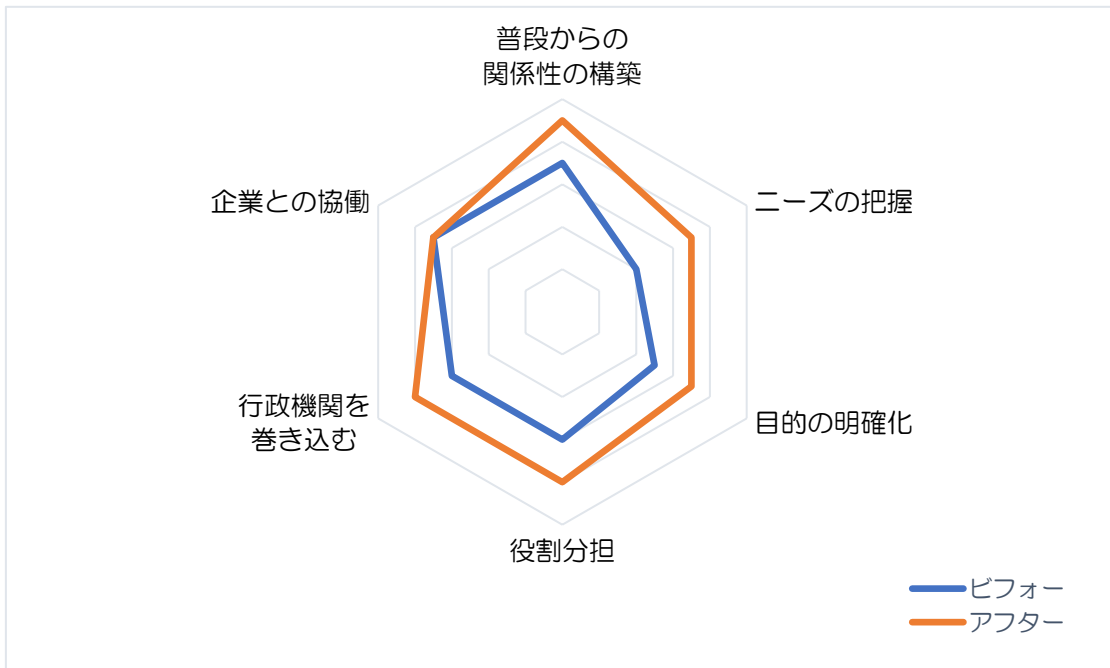
● モデル的取組（スーパーバイズ）で実施したこと

- ・ トータス版『ステップアップ講座』来年度実施に向けた計画と実施
- ・ 講座実施の前段階として、地域の意見を確認するヒアリングシートの活用（※ 『ステップアップ講座』の概要は、参考資料 P. ～を参照）

● モデル的取組（スーパーバイズ）のポイント

- ・ 足並みを揃えて支援を行うためには、本人・企業・支援者 3 者間の目標の見える化・共有が肝要
- ・ スーパーバイズは、一緒に実習先訪問をしているとき等、共通体験を通じて横並びの立場で実施
- ・ 圏域内の支援機関から対面で意見収集することが大切（現状維持で良いと捉えている事業所にもヒアリング）
- ・ 実習先企業の選定では、あえて障害者ゼロ雇用企業も候補に入れて検討
- ・ みなとさんでは人員も充足して丁寧なフィードバックができていますが、トータスで『ステップアップ講座』を実施する際は役割分担の調整が必要（支援機関も巻き込んで実施することも検討）

● ビフォーアフター自己評価（スーパーバイズ）



【普段からの関係性の構築】

ステップアップ講座の実施に向け、ヒアリングを通してニーズの把握や課題の確認などができた

【ニーズの把握】

それぞれの関係機関が就労支援に求めているニーズやステップアップ講座への期待値の確認ができた

【目的の明確化】

なぜステップアップ講座の導入を考えたか、こちら側の目的を明確にし、関係機関としてステップアップ講座への期待について確認することができた

【役割分担】

ステップアップ講座は、当センターのみで行うことではなく、共に考え一緒に作り上げて行くことや役割分担について明確化ができた

【行政機関を巻き込む】

ステップアップ講座の目的やねらいを行政機関にもご理解いただき、センターと福祉サービスの取組の1つではなく、地域での取組として考えていただくよう働きかけを行った

【企業との協働】

ステップアップ講座を通して、雇用経験のない企業に対しては、きっかけに繋がるよう、またすでに採用が進んでいる企業においても、一層の理解促進に繋がるよう、今後働きかけに取り組んでいく

● モデル的取組（スーパーバイズ）で確認できたこと

今回モデル的取組を通じて、今まで頭の中で何となく出来たらいいなと思っていた、ふんわりとイメージしてきた支援策が、応援センターみなとさんとの出会いによって、一気に加速して具体的な方法や実施にあたっての見通し、気が付くとふんわりが、くっきりと変わり、日に日にはっきりとした形が見えてきました。

『ステップアップ講座』の実現に向け、直接ヒアリングを行うことで、関係機関の歴史や抱えている現状の課題、就労支援に対する考え方や思いを改めて確認できるよい機会となりました。もしこちら側が一方的にステップアップ講座を企画して「こういった取組をやりますのでよかったです」と始めていたら、「うちの施設には該当者がいない、就職できる人もいない」と、地域の現状に沿った講座ではなく、一方的な企画で終わり、うまく進められなかったかもしれません。

よく「地域の支援の底上げ」「ネットワークの形成」という言葉が出てきますが、障害を持つ当事者、支援に関わる機関、障害者雇用を進めている企業、それぞれと1つ1つの関わりを丁寧に作り上げていくことで、自然に底上げや形成ができていき、その地域に必要な「形」を作ることができていく、そう改めて再認識することができた、とてもよい機会となりました。

● スーパーバイズとは

上下関係のもとに形成させるというのではなく

『ともに助け合い』『ともに補い』『ともに力を出し合い』

こんな風に思っています。

● 基幹型として

『基となる幹』

幹を太くし（ニーズの把握・目的の明確化）

丈夫な枝を増やし（役割分担・日頃の関係性）

たくさんの葉を広げて（協働の実現）

丈夫で頑丈な幹になれるよう、これからも色々なことを吸収して前進して行きたいと思っています。

モデル的取組 2

障害者就業・生活支援センターブリッジ（沖縄県）

● エントリーしたモデル的取組

就労定着支援事業所等に対するスーパーバイズに係る取組

● 応援センター

障害者就業・生活支援センターCSA（埼玉県）

● エントリーの動機

就職に向けた支援を実施していない事業所が多い地域なので、各事業所のヒアリングを行い、ともにスキルアップを目指す雰囲気を作り、仲間を増やして、若く少人数のナカポツへの負担を軽減していきたい。CSAさんが実施している『就労移行支援事業所等情報交換会』は圏域が目指している姿であると思うので、多くを参考にしたい。

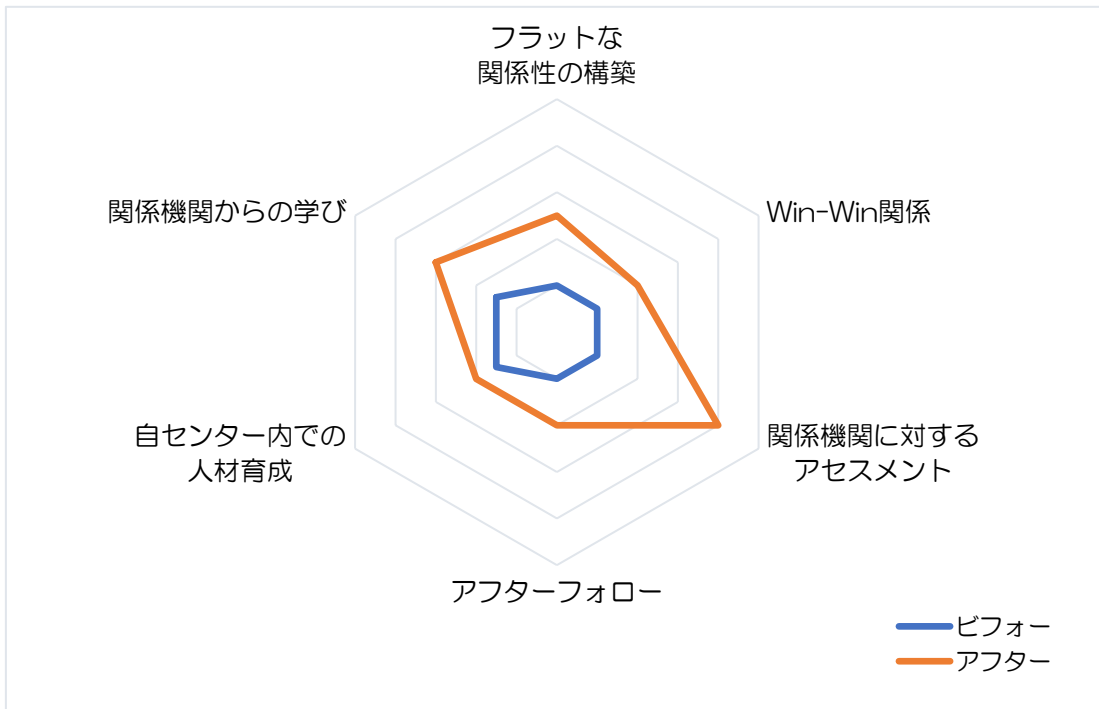
● モデル的取組（スーパーバイズ）で実施したこと

- ケースを交えた限定的な関わり（タテの構図） ⇒ 交流の場、ナカポツの機能を周知する場が必要 ⇒ 『第〇回就労移行等情報交換会』開催 ⇒ 定例開催が決定
- 情報交換会当日は、参加した障害者職業センターとハローワークから、具体的に応援してもらえることを引き出すことができた

● モデル的取組（スーパーバイズ）のポイント

- 圏域内の事業所の考え方にばらつきがあるため、1ヶ所ずつ訪問しながらニーズ調査を実施した
- 情報交換会がナカポツ側のねらいに寄りすぎないようにする工夫、参加者にとって何か有益な情報が得られることで良い循環にしていく
- しっかり声を聴き、共に活動していく姿勢、力まずにできることから前向きに取り組む姿勢
- 持続可能なスーパーバイズ・連携を実現するために、福祉事業所を巻き込みながら横並びで共有していく

● ビフォーアフター自己評価（スーパーバイズ）



【フラットな関係性の構築】

互いに顔を合わせて支援の在り方や考え方を打ち明けることで共通する部分も多く、これからも話がしやすい関係性を築くきっかけになった

【Win-Win 関係】

情報を共有すること、支援の質を上げていくことなど互いのメリットを得られる場であることが確認できた

【関係機関に対するアセスメント】

関係機関の特徴をよく知ることができたという点では最も向上した項目

【アフターフォロー】

一度の開催で終わらずに会の継続と関係の構築が確認できたので、その過程で今後向上していくことが期待できる

【自センター内での人材育成】

ピアグループスーパービジョンの実施は容易ではないことから、センター内での学習を重ねることで今後の向上が期待できる

【関係機関からの学び】

一方的な関係性ではなく、関係機関の困り感や考え方について自センターも学習することができた

● モデル調査事業に参加して

当センターの本事業エントリーの動機としては、ナカポツが抱えている負担の軽減を図りたいことがあり、その一つ的手段として地域との連携の質の向上と地域の支援力の向上を目指すことがナカポツにとってもメリットがあると考えました。

今回、本事業に参加することで、他県他圏域の状況について学ぶことができた点は非常に大きな成果であったと思います。特に近年ではナカポツ事業の柔軟な動きや視点が重要となっていますが、応援センターCSAさんの取り組みを知ることで、広い視点で考えるきっかけとなりました。

また、当圏域でも「就労移行等情報交換会」の開催を実現できたことも大きな成果でした。新しい取り組みには大きなエネルギーを必要とするので、CSAさんの助言は心強かったです。実際に目標を達成できている圏域と関わったことで、あきらめずに行動する動機付けとなりました。

そして、改めて地域の支援力の向上の在り方やスーパーバイズとしての関わり方を整理することができ、一度で終わるのではなく継続的な実施のきっかけとなりました。

抱え込みになったままではなく、改善策等を考えて取り組むことの重要性を体験できたことで、様々な場面で積極的な地域づくりに役立つ経験となったと思います。

● ブリッジが目指していくスーパーバイズ

『ピア・グループ・スーパービジョン』

フラットな関係性の中で相互に助言をし合うこと

その中でファシリテーター的な役割を担いながらグループ全体への“気づき”を促す

力まず、過度な期待・評価をしない

否定せず、よい部分を認め合う

モデル的取組 3

津地域障がい者就業・生活支援センターぷらっと

(三重県)

● エントリーしたモデル的取組

地域の就労支援機関との連携に係る取組

● 応援センター

障害者就業・生活支援センターぼらんち（静岡県）

● エントリーの動機

地域の就労支援力の向上のために、福祉事業所の新入職員や新規立ち上げ事業所への働きかけを見直ししたい。ネットワーク会議の必要性を感じながらもうまく実施できていないため、様々なネットワーク会議や人材育成に関わる研修をされている**ぼらんち**さんから、地域の事業所に主体的に関わっていただける運営の仕方のノウハウを学びたい。

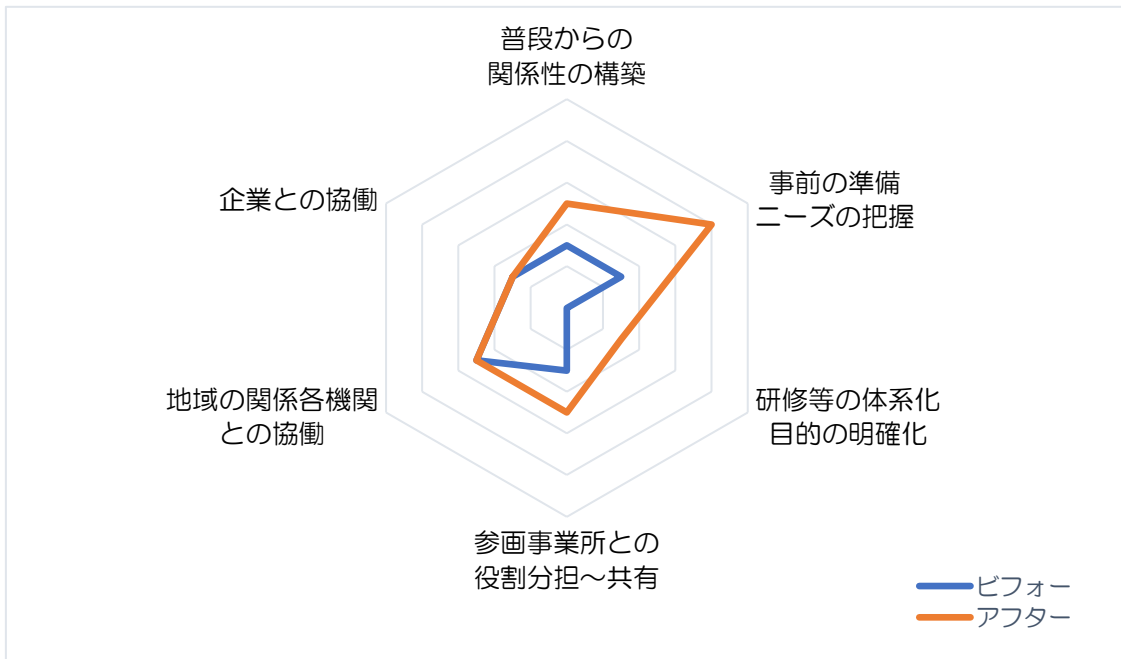
● モデル的取組（地域連携）で実施したこと

- ・『津市を障害者雇用で輝かせる会』『情報交換会』の開催

● モデル的取組（地域連携）のポイント

- ・考えてばかりでは進まない ⇒ まずはやってみることが大事！！
- ・いきなり形式的に実施する集まりを作るのではなく、今後のネットワークを作るために、地域でできることを考える場を検討する（Ver.0 から開始）
- ・同志を見つけ根回しをする、話の通じる人を見つけてできることから構築していく
- ・行政・学校・企業に声かけして、話をする中でテーマを絞ったり、周知をしながら調整・共催へとつなげていき、規模は内容に応じて都度調整する
- ・ナカポツは地域資源がなければ成り立たないため、伝えたいことより相手のニーズを聞くことを重視する
- ・会議の最後に求人情報等の有用な情報を共有して、参加してよかったと思えるような工夫をする
- ・「とりあえずやらなければ」ではない会議の定期開催への道筋をつける

● ビフォーアフター自己評価（地域連携）



【普段からの関係性の構築】

「ふらっと」がそれほど認知されていないし、何かを期待されるなんてことはないと思っていたが、思っていたより関係性が築けていることに気づけた

【事前の準備、ニーズの把握】

ここを目標としていたこともあり、どのような事を期待されているのか、何が必要なのかが見えてきた

【研修等の体系化、目的の明確化】

学ぶ場を求めている声がたくさんあった為、今後は形にしていきたい。

【参画事業所との役割分担～共有】

各就労支援機関の現状が見えてきた為、それぞれの視点や強みを活かしたネットワークを形成していきたい

【地域の関係各機関との協働】

現状、関係機関と協働しての取り組みができていないため、今後一緒に取り組んでいきたい

【企業との協働】

今回の取り組みでは企業を巻き込めていなかった為、次年度以降の取り組みにて協働していきたい

●うちのセンター、こう変わりました！

今年度こちらの事業に参加させていただきましたが、今思い返すと申し込み段階では不安しかなかったなと感じています。そんななか何故エントリーしたのかというと、ここ数年、ナカポツと就労移行支援だけで就労支援をしていくのに限界を感じていて、これまで取り組めていなかった就労継続支援A型やB型と連携して一緒に就労支援について考えていく必要性を感じていたことと、「動き出すきっかけ」が欲しかったからです。やるしかない状況のなかではありましたが、イベントを考え、準備をしていく過程から、センターとして「ネットワークを拡げていくこと、強化していくこと」の必要性を確認する良い機会になりました。

今回開催した『津市を障害者雇用で輝かせる会議』は、初めてセンターが主催で開いた意見交換と交流の場。予想に反してたくさんの方にご参加いただき、前向きな意見や要望をいただくことができました。この反響はセンター職員にも良い刺激になり、「まだまだ出来ることがある」という発見になりました。

『私（支援者）が支える』 ⇒ 『地域で支える』

センターとしてこのような視点に目を向けられるようになったことが大きな変化と感じています。まだまだ始まったとも言えないスタート地点に立ったところ。これからどんなことができるのか。可能性を秘めたこの地域が動いていくのが楽しみです。

モデル的取組 4

水戸地区障害者就業・生活支援センター（茨城県）

● エントリーしたモデル的取組

地域の就労支援機関との連携に係る取組

● 応援センター

障害者就業・生活支援センター香取就業センター（千葉県）

● エントリーの動機

現状としては個別に支援機関とのやり取りはあるが、基幹的な役割を考えた場合、連携についてのノウハウを求めており、就労移行支援事業所や普通学校との情報共有の実際についてなども香取就業センターさんから教えていただきたい。

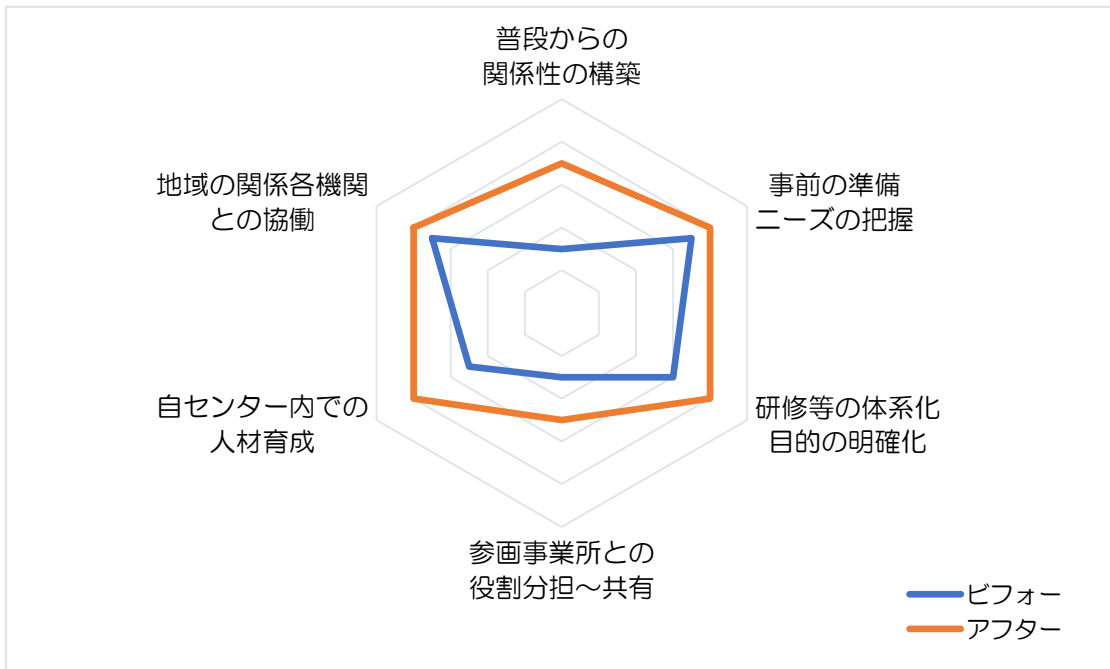
● モデル的取組（地域連携）で実施したこと

- ・『就労連携ネットワーク構築に向けたセミナー』の開催
- ・職業センター・ハローワークとの事前打合せと振り返り
- ・セミナー参加 15 事業所（当日欠席も含む）への個別訪問

● モデル的取組（地域連携）のポイント

- ・ナカポツに対して何が求められ、何から行なったらいいのかを整理するための意見収集の場づくり、ナカポツが何をしているのかを周知することからスタート
- ・ナカポツをはじめ、ハローワーク・障害者職業センター等の役割を把握できていない事業所も多いことを前提に、「ナカポツの役割」という基本を入口とする
- ・動き出しながら、圏域でどのような協力体制を構築したいのか検討する
- ・丁寧な対応、顔が見える関係性の土壌の上に、行政・福祉等関わる地域の機関の間で約束事のようなものを積み上げていく

● ビフォーアフター自己評価（地域連携）



【普段からの関係性の構築】

今まで関わりの少なかった事業所へ働きかける機会となり、また当センターの存在や役割の理解を深めてもらうきっかけとなった（圏域全体の就労支援事業所との関係性として評価）

【事前の準備、ニーズの把握】

今回主な対象とした「当センターと関わりを持つことを積極的に望む事業所」が、今後当センターにどのような関わりを望んでいるかを確認することができた

【研修の体系化、目的の明確化】

当初就労支援事業所が就労連携ネットワーク構築についてどのように考えているかを知ることが目的としていたが、開催事業の参加者からは関係性の構築を望む声が多く聞かれ、次年度以降ネットワーク構築を図るための事業として定期開催をする事とした

【参画事業所との役割分担～共有】

就労支援事業所についてこれまでは関わりの少なかった事業所も含めて、役割の相互理解の入り口に立ったところと判断し、今後は理解を深める段階としていく

【自センター内での人材育成】

ナカポツの基幹化という観点について職員全体が理解を深める機会となり、

自法人に対しても基幹化の方向性を伝える機会とすることができた

【地域の関係各機関との協働】

以前より協力関係は取れているが、地域のハローワーク及び地域障害者職業センターが「圏域内の就労支援事業所との関係構築」について興味を持っており、同じ目的を持って協働できた事により一層の関係強化につながった

● モデル調査事業に参加して感じたこと

当センターが本モデル事業にエントリーするにあたり、「圏域内3市3町全体の就労支援事業所とのネットワーク構築について手つかずの状況を改善したい」と言う事を目的としましたが、実際として「何から始める事が良いのか」「どんな事が大切なのか」を考えても答えは出ない状況にありました。そうした中で、応援センターを務めていただいた香取就業センターの岡澤様から「わからない事を前提としたステップゼロからはじめる」提案をもらったのを受け、今回は種別を問わず圏域内すべての就労支援事業所に郵送のみでセミナーを案内し、それだけでも興味を持ってもらえる事業所を対象にする方針に至りました。

募集をした結果、これまで当センターとの関わりがあまりなかった事業所からの参加者が約3割を占めた事、また終わってのアンケート結果からも当センターとの繋がりを潜在的に必要としている事業所が多数存在している事などを改めて確認でき、今後連携強化に関して継続して取り組んでいく方向性を固めることが出来ました。

事業を進めていくにあたり、岡澤様から今まで自分たちとは違う視点からの意見を沢山いただけた事が非常に有難く、他者からの経験に基づくアドバイスの重要性を再認識しました。

また、2/28に行われた事業報告セミナー参加センターとの交流を通して、ナカポツ337センターが置かれている「地域の実情と求められる役割」については大きな違いがある一方で、それでも各々の活動の中には貴重なヒントになる事が沢山あると分かり、他のナカポツとの繋がりが今後の当センターの活動にとって大切なものになると感じました。

モデル的取組 5

石狩障がい者就業・生活支援センターのいける

(北海道)

● エントリーしたモデル的取組

地域の就労支援機関との連携に係る取組

● 応援センター

あいらいさ障害者就業・生活支援センター（鹿児島県）

● エントリーの動機

“地域づくり”をテーマとして活動するなか、基幹の役割の理解を目指して各種研修会や会議を通じた間接的な介入で機能の向上を目指しているが、効果を感じることが少ない。“地域づくり”の視点で基幹型センターとしての役割を担っているセンターとして、あいらいささんの活動を参考にさせていただきたい。

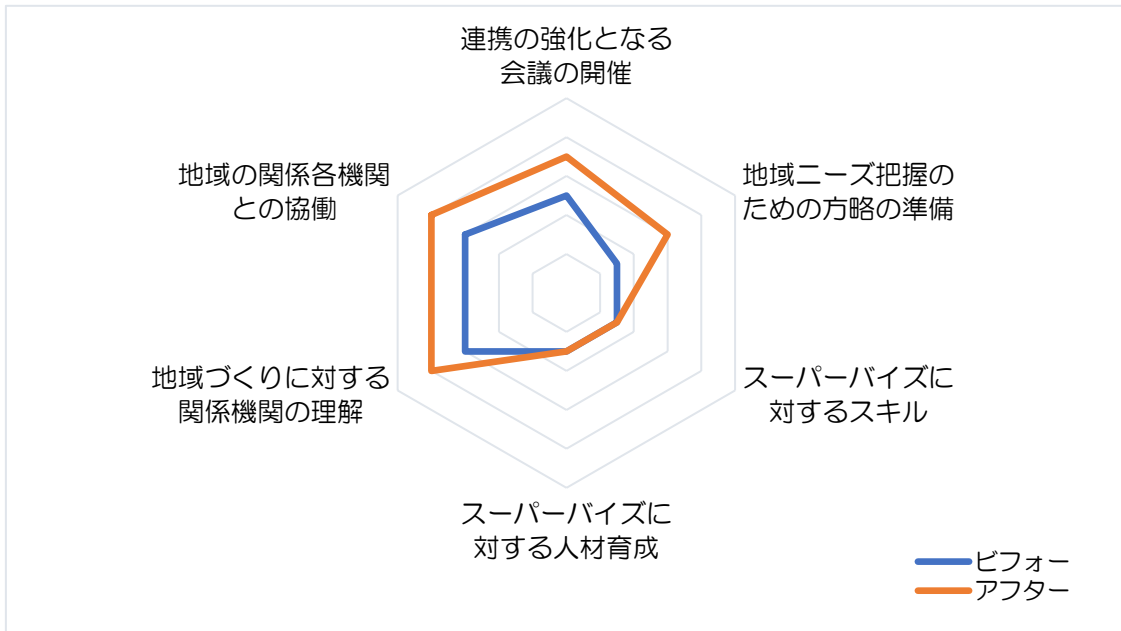
● モデル的取組（地域連携）で実施したこと

- ・『就労支援連携会議（市単3事業所＋相談支援2事業所）』の主催
- ・『石狩市就労支援ネットワーク会議』の主催

● モデル的取組（地域連携）のポイント

- ・各事業所の困りごと等の意見を吸い上げる機会をどのように作るかの具体的方法、自分たちのセンターができる強み、何から取り組めそうかを検討するところからスタート
- ・就労支援機関に対するアンケートを年1回継続実施し、ニーズや課題をキャッチ
- ・人員体制が潤沢でない場合の地域づくりとしては、協力してもらえる事業所を巻き込んでいく
- ・地域の就労支援機関を知ること、個々のニーズを丁寧に傾聴して把握しているという姿勢が重要

● ビフォーアフター自己評価（地域連携）



【連携の強化となる会議の開催】

～目的を明確にした会議の開催～地域全体をアセスメント（分析を含め）することが必要であり、参加者と共有することを通して充実した内容としたい

【地域ニーズ把握のための方略の準備】

～継続して実施できる方略を検討～地域実情が変化することを前提に、その実情と変化を知ることとして、継続して行う方略が必要であると確認できた

【スーパーバイズに対するスキル】

～経験を含めスキルアップのためのプログラムを構築～相手に気づきを与える関わりが必要と考えるが、人材育成同様、当センターの課題としてその方略を引き続き考えていきたい

【スーパーバイズに対する人材育成】

～人事異動等の課題はあるが目途を持って対応～ナカポツセンターの専門性について法人内でも改めて共有していくこと、また、一定程度の目途を確認しながら進めていく必要がある

【地域づくりに対する関係機関の理解】

～変化する社会資源とどう向き合っていくかが課題～変化する地域に向け、当センターの役割と機能を、浸透させていくことが求められる

【地域づくりに対するスタッフの理解】

～のいけるのスタンス（役割・機能）を可視化～抽象的な活動が多い中、その活動を可視化することで、更なる理解に繋がると考える

● 求められる「役割と機能」を再確認する機会となりました！

当該エリアで求められるナカポツセンターの立ち位置として、今回のモデル事業を通して、改めてその役割と機能を考える機会となりました。展開する全てに関して、その目的を明確にして進めていくことへの意識が少し低かったという気づきがあり、これを振り返る良い機会となりました。

地域との関わりでは、「のいけるのを知ってもらえているはず・・・」「地域のことはある程度知っている・・・」といった意識も少なからずあり、よりそれらを高めていく必要があります。これにズレが生じると、活動自体に根拠が持てなくなり、地域の中でその役割と機能を発揮することも出来なくなり、**あいらいさ**さんの活動から、多くの気づきをいただく事が出来ました。

まずは「知る」ことから始まり、**当センターの役割と機能を知ってもらう**機会に繋げていきたいと考えます。今回のモデル事業を通して、鹿児島島の**あいらいさ**の皆さん、また、多くの方々にご協力をいただき、誠にありがとうございました。最後に、のいけるのスタッフの皆さんに対しても、この場をお借りしてお礼をしたいと思います。引き続き、のいけるの役割と機能を活かして、更なる高みを目指していきましょう！

モデル的取組 6

なら中和障害者就業・生活支援センターブリッジ

(奈良県)

● エントリーしたモデル的取組

地域の就労支援機関との連携に係る取組
困難事例に対する個別支援の取組

● 応援センター

障害者就業・生活支援センターわーくわく（徳島県）

● エントリーの動機

地域全体としては就労支援に対する関心や意識がなかなか高まらず、障害者自立支援協議会を軸に、ネットワーク会議や協働イベントに取り組んでいるが、うまくベクトルを合わすことができていない。わーくわくさんは、企業とのネットワーク作りや、当事者を中心としたネットワークを構築されていて、当センターが目指す実践に近い取組みをされているため、どのようにベクトルをすり合わせながら実践されてきたのか参考にさせていただきたい。

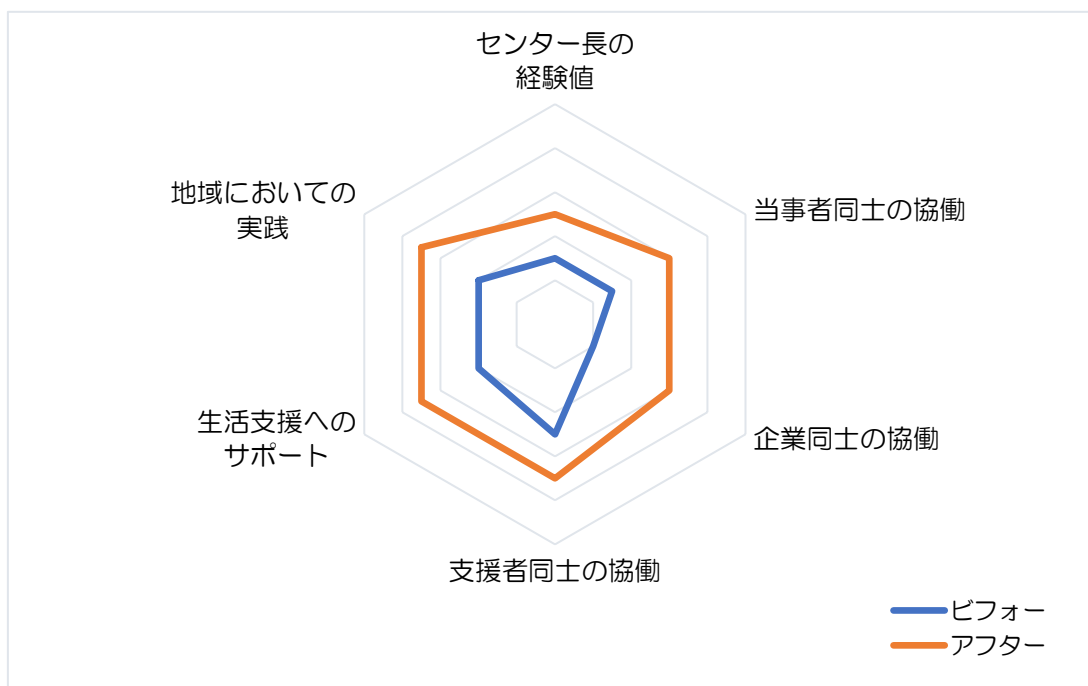
● モデル的取組（地域連携）で実施したこと

- ・『当事者メッセージ会（語り部）』のコラボ開催
- ・『障害者雇用企業交流会』の開催

● モデル的取組（地域連携）のポイント

- ・まずは「知る」ことから（支援機関だけでなく、企業や地域の「知らない」方に向けての発信を強化し、活発に意見交換できる土壌を醸成していく）
- ・当事者・企業を主役に引き立てて参画していただくことで発信力を高める
- ・人員体制に余裕がない場合は、地域内の繋がれるところからまず繋がって協力してもらう

● ビフォーアフター自己評価（地域連携）



【センター長の経験値】

「当事者・企業が主役、支援者は黒子」「当事者 to 当事者」「企業 to 企業」など、支援の本質を学ぶ機会となった

【当事者同士の協働】

「当事者 to 当事者」の視点は納得感や共感性があり、当事者主体のきっかけとなった

【企業同士の協働】

「企業 to 企業」の視点は企業に新たな視点を生み、企業から企業へとつながっていき、土壌づくりのきっかけとなった

【支援者同士の協働】

当事者・企業との協働により、支援者の視点も柔軟なものとなり、分野を超えて取り組むことの意義を感じる機会となった

【生活支援へのサポート】

枠組みに捉われず生活支援を大切にされている支援者が多いため、障害のある方の就労生活の安定につながっていると感じた

【地域においての実践】

支援者同士の相互理解やベクトルを合わすものとなり、一体感や土壌を醸成するための一歩となった

● モデル的取組（個別支援）で実施したこと

- 勤怠不良のため雇用継続が難しくなった ADHD/アルコール依存症の 60 才男性の就労生活支援と、長年引きこもりの弟を含む家族への支援
- 相談支援事業所、雇用企業、社会福祉協議会、市議会委員、民生委員、家事援助福祉サービス、アルコール依存症自助会、医療機関といったさまざまな関係者・関係機関からの支援・応援を調整しながら、時間をかけて雇用継続と生活改善につなげていった

● モデル的取組（個別支援）のポイント

- 本人と家族の状況を定期的に確認し、支援が必要とされるタイミングで、必要とされる支援を提供する関係者・関係機関と一緒に対応できるように準備をしておく
- 最後は本人に決めてもらう、本人主体という軸をぶらさない

● 「モデル的取組を通してセンターは変わりました」

「当事者 to 当事者」「企業 to 企業」「企業・当事者が主役で、支援者は黒子」「主導権争いではなく、相手に花を持たせる」「本人に決めてもらう」「本人主体を支援したい」など、モデル的取組を通して多くの気づきや学びを得る機会となりました。わーくわくさんの実践は、ナカポツが地域の中でどのような立ち位置で、どのようなスタンスで、当事者・企業・支援者・関係者と共に実践して行けば良いかを整理する機会を与えてくれました。

実際に『当事者報告会』『当事者交流会』『障害者雇用企業交流会』の効果は絶大でした。参加してくださった当事者・企業・支援者にとって、新たな視点や気づきがあったという好意的な感想をいただき、分野を超えて一緒に同じ方向を向いて協働していくきっかけとなりました。「当事者 to 当事者」「企業 to 企業」のスタンスだけでなく、「当事者 ⇄ 企業」による相乗効果は、支援者にはできないアプローチだと感じました。

今回の取組を好意的に捉えていただいた当事者・企業・支援者の方々が、それぞれのつながりで周知していただくことで、地域全体で共に喜怒哀楽を分かち合える土壌になることを目指したいと思います。

事業報告セミナー

● セミナーの開催

日時 2024年2月28日(水) 13:00~17:00
形式 オンライン(ウェビナー)
TKP 東京駅カンファレンスセンター 会議室 2B より配信
申込 455名(ナカポツの職員165名、その他290名)
参加 479名(内訳の詳細は不明)

【プログラム】

13:00 開会(司会) 事務局 小澤 公嗣
主催者挨拶 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 古田 詩織氏
事業概要説明 理事 鈴木 康弘

13:25 事業報告

○ 報告Ⅰ「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について」(進行:小澤)

【群馬】障害者就業・生活支援センタートータス * 【青森】障害者就業・生活支援センターみなと

【沖縄】障害者就業・生活支援センターブリッジ * 【埼玉】障害者就業・生活支援センターCSA

助言・提言 沖縄大学 島村 聡氏

< 14:20~14:30 休憩 >

○ シンポジウム「地域のネットワークの連携を就労支援の体制にまで深めていくために」(藤尾)

【三重】津地域障がい者就業・生活支援センターふらっと * 【静岡】障害者就業・生活支援センターぼらんち

【茨城】水戸地区障害者就業・生活支援センター * 【千葉】障害者就業・生活支援センター香取就業センター

< 15:25~15:35 休憩 >

○ 報告Ⅱ「地域の就労支援機関等との連携の在り方、個別の支援の関わり方について」(酒井)

【北海道】石狩障がい者就業・生活支援センターのいける * 【鹿児島】あいらいさ障害者就業・生活支援センター

【奈良】なら中和障害者就業・生活支援センターブリッジ * 【徳島】障害者就業・生活支援センターわーくわく

16:25 助言・提言 埼玉県立大学 朝日 雅也氏

16:55 閉会挨拶 理事 野路 和之

令和5年度 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

特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク

令和5年度
定着支援地域連携モデルに係る調査事業

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

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。

特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク

2

事業の内容

障害者就業・生活支援センターにおける以下の取組について、新たなモデル的取組実施と圏域内意識調査の結果を踏まえて、基幹型としての機能・役割を再整理して調査報告する。

- 就労定着支援事業所等に対する**スーパーバイズ**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

特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク

3

今年度事業の特色

- ① 前年度実施10センターのモデル的取組内容を**再精査**
 - ・ 10センターの取組の特徴、取組実施に至った経緯や背景要因を分類・整理
 - ・ 10センターの圏域内意識調査の個別記述から、地域の就労支援機関がナカポツセンターに期待する支援ニーズをより具体的に把握
- ② モデル的取組をこれから実施していこうと考えているセンターを**全国公募**
- ③ 地域性および取組実施を応援していただくセンター（前年度実施10センター）との組合せを勘案して、今年度実施6センター（+応援6センター）を**選出**
- ④ 新たに6センターが応援センターとペアを組んでモデル的取組を実際に**実施**、その取組過程における課題や地域特有の実情について**調査とりまとめ**

『ナカポツのことはナカポツ同士のピアサポートで！』

特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク

4

事業実施の流れ

- ・ モデル的取組実施センター公募
令和5年 6月27日～7月20日
- ・ 実施・応援センター選出
8月3日
- ・ モデル的取組実施
8月7日～12月26日
- ・ 圏域内意識調査
9月4日～10月31日
- ・ **事業報告セミナー**
令和6年2月28日
- ・ 調査報告書提出
3月29日予定

特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク

5

■ 本日の事業報告

○ 報告Ⅰ

「就労定着支援事業所等に対する**スーパーバイズ**の在り方について」

○ シンポジウム

「**地域の**ネットワークの**連携**を就労支援の体制にまで深めていくために」

○ 報告Ⅱ

「**地域の**就労支援機関等との**連携**の在り方、**個別の支援**の関わり方について」

特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク

6

わたしたちのセンターは
共に考え・共に実現を
大切にするセンターです

社会福祉法人かな会

障害者就業・生活支援センタートータス

事業所概要

所在地	群馬県藤岡市
担当圏域	藤岡市・神流町・上野村 富岡市・甘楽町・下仁田町・南牧村
受託法人	社会福祉法人かな会 平成10年5月 法人設立
実施事業	知的障害者入所施設・生活介護（3事業所） 就労継続支援B型・グループホーム 基幹相談支援センター・障害者就業・生活支援センター センターは平成22年4月開所
職員体制	センター長 兼 主任就業支援ワーカー 1名 就業支援ワーカー 2名 生活支援ワーカー 1名 生活支援センター 兼 週末活動支援員 1名

圏域の状況

圏域全体の人口規模	131,533
就労移行支援事業所	2
就労定着支援事業所	1
就労継続支援A型事業所	3
就労継続支援B型事業所	16
特別支援学校	2
地域活動支援センター	6
精神科デイケア	2



人口も社会資源も少ないからこそ
できることもたくさんあります

- ◇関係機関とは顔の見える関係が築けている
- ◇市町村へ実習奨励金制度の提案
- ◇就労支援部会の機能強化

モデル調査事業へエントリーした理由

関係機関との連携は取れているが、その一歩先を考
えて、共に考え共に実現できることは何か。

『できたらいいな』を形にするためには、今なにを
取り組んだらよいか。

昨年のセミナーで障害者就業・生活支援センターみなとさんとの出会いがきっかけに

みなとさんの『ステップアップ講座』の 取り組み

- ・ 本人も支援者も適性を知ることができる
- ・ 座学と実習の組合せで実施
- ・ 就職に向けて企業側からの評価を知ることができる
- ・ 支援機関と同じ視点を持つことができる
- ・ 就職に向けた具体的なイメージ

『トータス版 ステップアップ講座』の 実現に向けて

青森県八戸市を訪問

ステップアップ講座のノウハウを教えていただき
パッケージ化されている講座を『トータス版』と
して実施して行けるよう準備を進めていく。

人口や社会資源の数に違いがあっても、取組めることはたくさんある！！

ステップアップ講座のねらい ①本人

適性の合う仕事は

必要な準備は

生活リズムの確認

就労意欲



本人の働きたい気持ちは大切にしつつ

他者からの評価を知る

ステップアップ講座のねらい ②支援機関

普段の様子では
わからない点を
講座を通して知る

講座でわかった強みと
支援が必要な点を
その後の支援に活かす

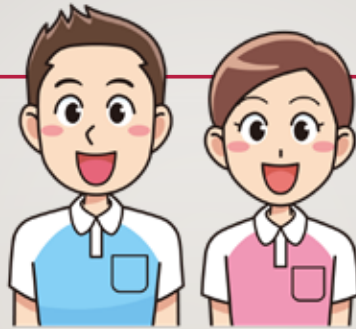


本人を応援したい気持ちは大切にしつつ

就職に向けた支援について
トータスと一緒に考えていく

ステップアップ講座のねらい ③企業

雇用経験の豊富な
企業へ依頼



雇用経験のない
企業へもアプローチ

障害者雇用の理解促進へ

実習を通して働ける様子を見てもらい
雇用促進に向けて一緒に考えていく

ステップアップ講座の 実施スケジュール

- ①圏域内の就労系事業所・医療機関等を訪問（令和6年2月以降）
必ず対面でヒアリングを行う
- ②ヒアリングをもとに実習先企業へ依頼と座学の準備と会場検討
- ③開催通知を送付（開催2ヶ月前）
- ④ステップアップ講座の実施（令和6年度中に開催）

現在の進捗状況

◇福祉サービス4ヶ所へヒアリング実施済
今後も順次訪問を行う

◇雇用率未達成企業を訪問し、実習の提案とステップアップ
講座の説明を行っている

エントリー前後の自己評価

ビフォーアフター自己評価
(スーパーバイズの取組)



・普段から関係機関との関係性は築けていると思われるが、ステップアップ講座の実施に向けて、ニーズの把握や目的の明確化がより評価できるようになった。

・企業との協働については、ステップアップ講座を通して理解促進や雇用へのきっかけとなるよう働きかけを行っていききたい。

・ステップアップ講座はセンターと福祉サービス等の事業所だけで行っていくのではなく、行政機関も巻き込みながら、地域のステップアップ講座として取組んでいけるよう働きかけた。

スーパーバイズとは

上下関係のもとに形成させるというのではなく

『ともに助け合い』

『ともに補い』

『ともに力を出し合い』

こんな風に思っています

日々の支援の中で

こんなことを取組みたい、でも時間がない、何から手をつけたらよいか
わからないなどなど・・・

圏域に足りないもの、必要なものが何となくイメージできていたら
1から作るのではなく、すでに取り組んでいるセンターからノウハウを
教えてもらったら一歩前進し、実現の近道になります☆彡

基幹型として

『基となる幹』

幹を太くし (ニーズの把握、目的の明確化など)
丈夫な枝を増やし (役割分担、日頃の関係性)
たくさんの葉を広げて (協働の実現)



丈夫で頑丈な幹になれるよう、これからも色々なことを吸収して前進して
行きたいと思っています。

令和5年度 定着支援地域連携モデルに係る調査事業



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

青森県
八戸圏域

障害者就業・生活支援センター



青森県八戸圏域と当センターの概要



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

令和4年度実績

<支援対象者数>

541名

<相談支援件数>

6,521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

併設：就労移行支援事業所・相談支援事業所
地域活動支援センター I 型・市委託相談支援事業所

<就職件数>

32件

<実習件数>

44件

昨年のモデル事業の主な取り組み



○『障害者ステップアップ講座』の開催

「地域で暮らす障害をお持ちの方の「働きたい」という声を拾いたい・応えたい」

「地域で就労支援に携わる支援者と共通言語を持ち、繋がりたい」

この2つを実現するための方法として講座を始めた（平成22年度～14年間開催）

【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

【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3年生

【場所】 総合福祉会館（講義）八戸市内の協力企業4社（実習）

【定員】 10名（先着順）

上講座を開催する前には、各機関の連携が不可欠であり、職員が各講義生を支援する役割を担っています。

トータスさんに参考にしてもらえたポイント



「障害者ステップアップ講座 トータスVer.」の実施にむけて

○藤岡市就労支援部会で当センターより「ステップアップ講座」の取り組みや効果について説明

(みなと工藤・カ石が藤岡市就労支援部会に参加させていただき、説明)

→ 藤岡市内のB型事業所の支援者の方々へ、トータスver.の来年度の実施に向けた計画の後押し

○「ステップアップ講座」の全体パッケージ・基本的な枠組み

→ 当センターで使用しているステップアップ講座の資料や枠組みを全て提供すべくにより

トータスさんの取り組みで参考になったこと

○地域の就労支援機関との良い関係性の構築

こんなことに刺激を受けました！

就労支援部会での就労に関する情報共有、先進地視察等を行っており就労支援機関が一般就労へのイメージや支援ノウハウを身につける契機になると感じた。

定期的な集合会議の有効性を感じた。



みなと
カ石さんの声

○地域の意見を聞き取る、吸い上げる取り組みの重要性

トータスVer.の準備にあたり地域の就労支援機関に対するヒアリングと、その結果に基づいて実習先や講義内容を検討するという計画を伺い、とても刺激を受けた。地域の意見を吸い上げることの重要性を実感した。

→ 当センターでも、今年度2回目のステップアップ講座開催前に、講座運営にあた

なかぼつの基幹型の役割について



○就労支援におけるスーパーバイザーとは…

- ・私達が考えるスーパーバイザーとスーパーバイジーの関係性は「横並び」
 - ・私達が提供できることは、惜しみなく提供する
 - ・私達も教えてもらう、耳を傾ける
 - ・一緒に良くなる方向を目指す関係
- そのために、私たちは「足を運んで」「顔を合わせて」支援をしたい
- しかし、障害福祉サービス事業所数が過飽和している地域となり、開設当初と同じ支援スタイルの継続も難しい状況になってきている
- 「私たちの支援スタイル」に拘り続けることなく、地域の声に合わせて柔軟に変化していくことが必要と感じた

○基幹型の役割を果たすために…

沖縄県南部地区
障害者就業・生活支援センター



「わたしたちは一緒に働き、一緒に考える伴走型センター」
を目指しています。

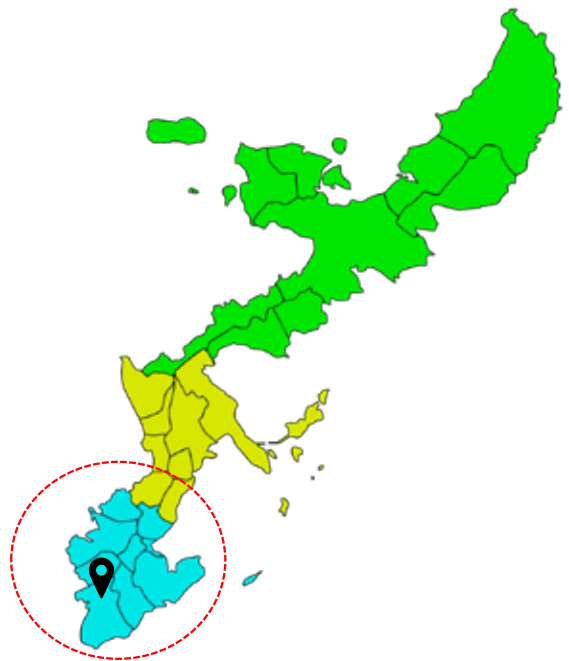


沖縄県南部圏域について

ブリッジ：2020年～設置
母体：医療法人（精神科病院）
圏域内複数設置（全国4カ所目）
人口：28万人

特別支援学校卒業生：約20人/年間
就労移行：16カ所
就労定着：3カ所
就労B型：72カ所
就労A型：19カ所

- 比較的障害福祉サービスが多い圏域
- 圏域内でも社会資源の量と質は地域差が大きい



定着支援に対する基本的な考え

【自立支援協議会】

- 利用者確保の話題
- 工賃の向上（販路拡大・福祉祭り等）の話題
 - ➡ 『就職』というキーワードが聞こえてこない
- ナカポツは一人一人に対して丁寧に関わるためのマンパワーが不十分
 - ➡ 橋渡しを依頼したい就労系福祉サービスが少ない

取り残すことがないように『初回相談の介入は可能な限り早期に！』を意識している

課題：ナカポツの“抱え込み”が地域にとって、当事者にとっていいのだろうか

ナカポツの対象範囲が広大だが、マンパワーが限られた中でどうあるべきか模索していた



「モデル調査事業」エントリーの動機

- ケースロードが増えることに関われる頻度や質が低下していく
- 就職に向けた支援が地域の機関でも増えることで過度な負担の軽減が図れれば
➔ 抱え込みにならないように地域を巻き込みながら運営できるようになりたい

地域の支援機関の底上げについて

- 各支援機関と共にスキルアップをめざせる雰囲気をつくりたい
- セミナー（イベント事）は届けたいところまでには“届かない”と実感している

基幹型として求められることについて

- スーパーバイズの相談があれば対応するようにしているが相談が少ない
- スーパーバイズとして求められるきっかけがあまりない

一方で

- スーパーバイズについて、どのように進めたらいいのかわからない
- やりたいことはたくさんあるが、できることが限られている
- 優先順位を気を付けないと余計に苦勞するかもしれない



応援センターの取り組みで参考になったこと

埼玉県 障害者就業・生活支援センター C S A

- 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」
- 就労移行支援事業所等情報交換会
- 福祉事業所交流会
- 働く障害者の体験発表会

「就労支援機関の連携について考えてみる会～ブリッジさんを囲んで」

【埼玉県央オールスターズ】

- 就労移行支援機関が熱意にあふれていた
- 一緒に取り組める“仲間”を見つけること
- 地域のニーズに寄り添いながら、うまく巻き込むこと
- はじめから完成形を目指さないで、ともに成長しながら変化させていくこと
- 情報交換会の中では企業やハローワーク、職業センターなど他機関にも加わっていただくこと
- 地域のネガティブな面だけではなく、地域のストレングスにも注意を向けること



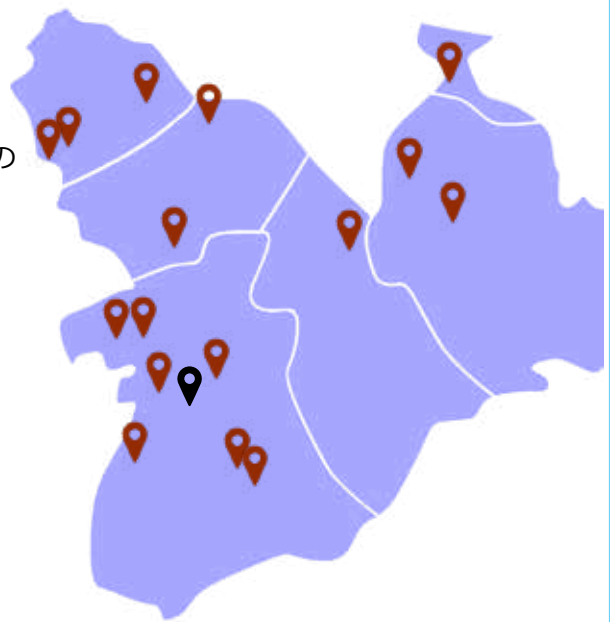
埼玉県CSA訪問後の取り組み

【就労移行支援事業所へのヒアリング調査】

就Bアセスメントのため（B型の利用を促すため）の
就労移行があり就職支援として機能していない

就労移行支援事業所 利用者0人の事業所もある

➡ 地域資源啓発の優先度が高い



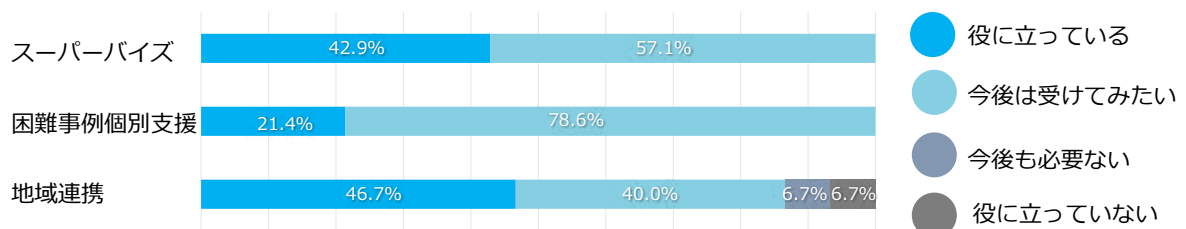
埼玉県CSA訪問後の取り組み

【各就労支援機関への意識調査】

回答状況 76事業所への配布 回答：16件（21%）

➡ 就職支援・ナカポツとの連携への関心度

スーパーバイズ・困難事例個別支援・地域連携に関する取組みの有用度について



地域全体の関心度が高いわけではないが
関わりのある就労支援機関からは多くの“期待”が寄せられている

埼玉県CSA訪問後の取り組み



ハローワーク
沖縄障害者職業センター
就労移行支援事業所6事業所

『第0回』は、ナカポツが主体となっているため、『第0回』とした『第1回』以降の実施を皆で取り組んでいくのかを確認したかった

『第0回 就労移行等 情報交換会』

話題①

職場開拓の難しさ（過疎地における）

公共交通機関の課題（電車やバスがない）

住んでいる地域で希望する仕事が見つからない

『今回のようなネットワーク内で求人情報の共有ができるといい』

『ハローワークにおける未達成企業の指導で求人開拓がなされても、応募者が不在のため進まない案件がある。情報共有できると未達成企業への啓発も取り組みやすい』

『ナカポツ、ハローワーク、障害者職業センターの持っている情報を地域の支援機関と共有して、みんなで取り組むことを目指したい』



『第0回 就労移行等 情報交換会』

話題②

他機関との連携について

『何をどのように依頼して、一緒に取り組めばいいのかわからない』

『今回のようなネットワークを通じて顔の見える関係づくりが築けると、やりとりがしやすくなる』

話題③

支援を行う上での困難さについて

多機能型の苦労（B型運営に追われて個別支援に取り組めない）

就労意欲を育む難しさ（職場見学をするがチャレンジされない方）

就職支援の知識以外の教育、対事業所へのアプローチ、立ち回り方、OJT



『第0回 就労移行等 情報交換会』 実施後、アンケート

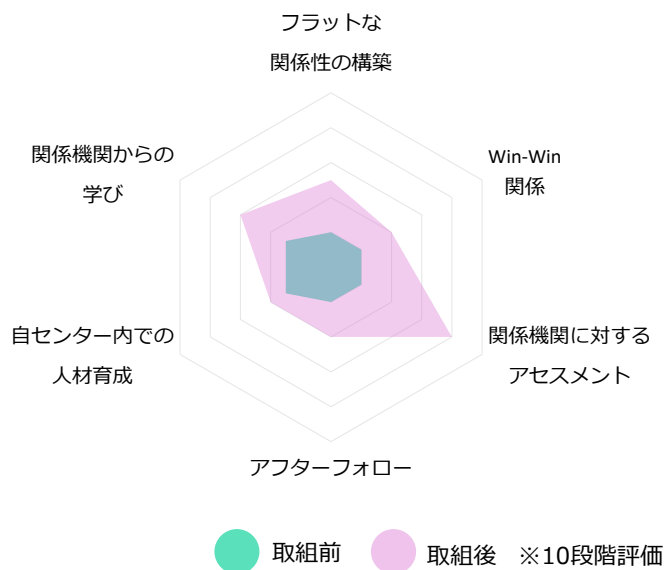
- 継続的な実施は全会一致
- 頻度：年に4回～6回（火曜日、15時～）
- 時間：90分程度
- 内容：求人情報の共有（グループメールの運用）、事例検討会など

『利用者の就職に向けての話は多くできたが、新規の利用者獲得についてあまりできなかつたり、事業所によって話し合いたいニーズが違うと感じた』

『職業センターやハローワークの方、他支援事業所の方と顔合わせする事で、連絡しやすくなり情報共有しやすくなった』



ビフォーアフター自己評価（スーパーバイズの取り組み）

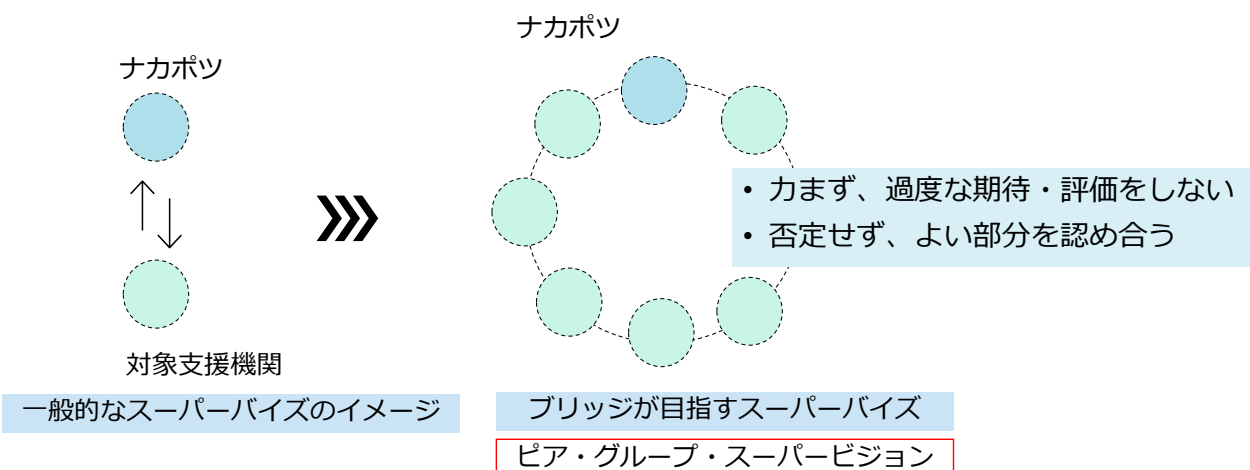


- 関係機関の抱えている課題や方針について理解を深めることができた
- 相談を頂きやすい関係づくり
- 他支援機関も含め相互に相談がしやすい体制づくり

- 目的が明確な情報共有の場
- 定例化 ➡ 関わりの頻度の増加
- 今後は企業の参画を頂きたい



スーパーバイズとしての考え方



フラットな関係性の中で相互に助言をし合うこと
 その中で、ファシリテーター的な役割を担いながらグループ全体の“気づき”を促す



今後に向けて（基幹型として思うこと）

ナカポツは地域によって役回りが大きく違う。

- 資源がない地域 ➡ 個別支援主体、資源を作る取り組み（自立支援協議会）
- 資源がある地域 ➡ ハブ機能が主体、セーフティネットワーク（最後の砦）
- 資源があるが質が期待できない ➡ 地域の育成・伴走型支援が主体

一方で就労訓練を望まない方もたくさんいる。
 素早くニーズをキャッチすること、適切なアセスメントをすることが望まれる。
 地域資源の課題に取り組むことは、大きな時間と労力が必要かもしれない。
 しかし、将来への投資であるため必要なこと。

「わたしたちは一緒に働き、一緒に考える伴走型センター」
 をこれからも目指していきたいと思えます。

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。

埼玉 県央圏域

障害者就業・生活支援センター
 CSA



埼玉「県央圏域」について

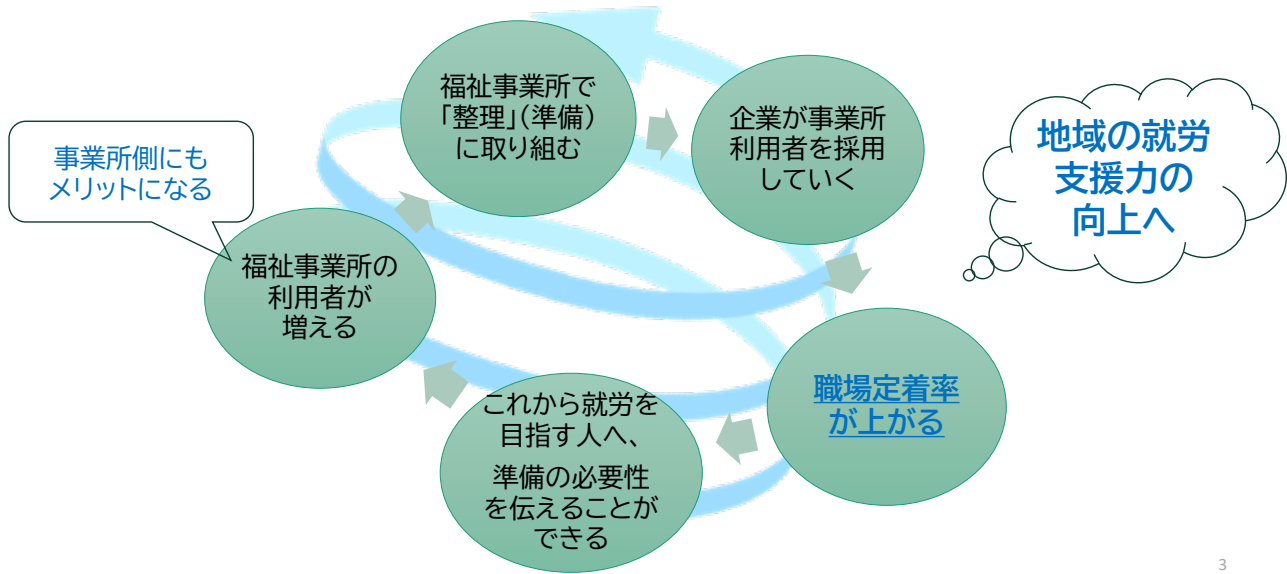
- 圏域の市町村: 上尾市・桶川市・北本市・鴻巣市・伊奈町
(うち、伊奈町以外には市障害者就労支援センターが設置)
- 圏域の人口: 約53万3千人
- 圏域内: 就労移行支援17ヶ所、就労定着支援9ヶ所、
就労継続支援B型36ヶ所、就労継続支援A型4ヶ所
- CSA: 平成20年～設置
(その前年、市委託の上尾市障害者就労支援センター設置)
- 母体: 社会福祉法人あげお福祉会
(主として精神障害者対象。生活支援センター・就労移行支援・
就労継続支援B型・生活介護・グループホーム等を運営)

参考: 市町村障害者就労支援センター設置状況



<以前のCSAの課題から> 福祉事業所を活用した就労サイクルを作れたら...

・就労が続かない
・企業のニーズに答えられない



昨年のモデル事業での主な取組 (地域の就労支援力向上に向けて)

①就労移行支援事業所等情報交換会

- ・平成27年度から今年度まで、原則年2回、計16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。
- ・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型をお招きし、[各センターが持つHWI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。

②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年度以降、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](#)も目的のひとつ。
- ・企業にとっては、これまで雇用したことのない障害種の受入を体験。
- ・自信を付けた利用者の就職にもつながった。

4

昨年のモデル事業での主な取組 (地域の就労支援力向上に向けて)

③福祉事業所交流会

- ・「基幹型としてのナカボツの役割」を探るため、令和4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。

④<福祉事業所向け>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、令和4年度から企画。就労移行支援事業所等の利用者・職員が、障害者雇用で働く精神障害者の体験談を聞き、就労に向けた取組に生かしてもらおう企画とした。11事業所・136名の参加。

⑤普通学校との情報共有

- ・障害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、普通科高校3校・大学1校にアンケート調査。
- ・うち「困っている。協力をお願いしたい」と回答された大学と情報交換。
- ・「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する機会がほしいが、学内では難しい」

5

今年度ブリッジさんに参考にしてもらえたポイント

上尾合宿＜就労支援機関の連携について考えてみる会(ブリッジさんを囲む会)＞

- 令和5年9月13日、上尾にて開催。ブリッジ國吉さん・7事業所・CSAの計14名参加。
- 「それぞれの立場からナカボツに望むこと」、
「就労支援機関とナカボツが連携していくには具体的にどうしたら良いか?」、
「就労支援機関(特に就労系福祉事業所)が“就労支援”を進めていくために何が必要か?」
…等の意見交換。



→「集合型だけでなく、個別訪問も良いのでは」

「『何に困っていますか?日々どんなことが大変ですか?(→何を求めているか?)』を聞きながら、一人でも二人でも仲間を作るところから…」

6

ブリッジさんの取組で参考になったこと



＜今回のモデル調査事業の中で＞

- 圏域内ほぼすべての就労移行に足を運んでお話を聞き、関係性の構築に取り組まれたこと。
「一緒にこの地域を良くしていきたい」という気持ち・熱意を伝えられた。
- 第0回情報交換会において、就労移行支援事業所等だけでなく、障害者職業センターやHWといった公的機関もお招きし、地域を共に作っていく仲間として、具体的に、主体的に取り組めることを引き出していたこと。
就労移行支援事業所同士だけでなく、公的機関とのつなぎ(コーディネート)も行ったこと。

＜その他の取組の中で＞

- お話を聞いてみたい方を講師としてお招きし、たくさんのセミナーを開催していること。
～職業準備性再考、野中式事例検討会、IPS(働くこととりかばりー)、超短時間就労、クライシスプラン…
- 年4回ほど、大学の先生にスタッフのスーパーバイズをお願いしていること。
- 障害者職業総合センターの「就労支援のためのアセスメントツール」を活用されていること。

CSAでも
取り入れられたら

7

定着支援地域連携に関する新たな取組

<福祉事業所交流会…→事業所見学会>

- 福祉事業所交流会＝昨年度は事業所同士で悩みなど何でも自由に話し合う場
→その中で、「ほかの事業所を見たことがない。見てみたい」との声があったため、今年度の第2回は「事業所見学会」を企画。
3月に開催予定。見学先は、それぞれ特色の違う3事業所、3日程を設定。

交流だけでなく
お互いの学びの場に…

<働く障害者の体験発表会オンライン…→範囲を広げて>

- 昨年度の感想で「男性だけでなく女性の話も」「自分と同じ世代(30代)の話も」「様々な働き方のお話を聞いてみたい」
→今年度は「障害者雇用で働いている方(男性)」・「一般枠で障害を開示して働いている方(女性)」の発表を企画。
障害者雇用で働いている方の上司にも発表をお願いした。
- 福祉事業所の利用者・職員向けだが、関心のある企業の方や、大学の障害学生窓口にも案内。

様々な働き方を
知ってもらおう

8

ナカポツの基幹型の役割について ～地域のなかでのわたしたちの役割(CSA)

<地域の就労支援力向上のために> (※福祉事業所等の社会資源がたくさんある地域の場合)

- 「就労定着支援」は何のため？
→就労支援は豊かな生活の実現のための手段(朝日先生)／就労を通して、本人・地域環境・企業のパワーアップ(島村先生)
- それぞれの役割で共に地域づくり
→CSAは、個別支援(方向性の整理・福祉事業所等つなぎ・就活支援・定着支援)と 地域に必要な取組。
福祉事業所は、本人と一緒に整理(特性・補完方法・企業に求める配慮・マッチング)、生活リズム等の準備性、自信の取り戻し…

「スーパーバイズ」と考えると…

- バイザーとバイジーは対等。共同で取り組んでいく。
- バイザーの役割・姿勢：バイジーから情報収集・アセスメント、バイジーが自ら気づき解決できるように共に歩む。
- 情報交換会や事業所交流会等 = 「グループスーパービジョン」「ピアスーパービジョン」にもなり得る。

つながろう
ひろげよう
目指して

⇒バイジー(福祉事業所等)が自事業所の強み・課題・取り組み方に気づき、前向きに進んでいこうと思えるように、
コーディネートすること。そしてバイザー(ナカポツ)も学ぶこと。 ⇒ それぞれの力を発揮し合う地域へ

9

定着支援地域連携モデルに係る調査事業



津地域障がい者就業・生活支援センター「ふらっと」

所長 後藤 勇介



津地域障がい者・就業生活支援センター「ふらっと」 センター紹介

「わたしたちのセンターは
「人」と「社会」を繋ぐ『架け橋』になりたいセンターです」

事業所概要		圏域の状況	
所在地	三重県津市大門7-15 津センターパレス3階	人口規模	271,747
担当者 連絡先	後藤 勇介 Tel : 059-229-1380 E-mail : flat1380@matthias.jp	就労移行支援事業所数	5
受託法人 実施事業	(社福) 聖マッテヤ会 児童養護施設、障害者支援施設、生活介護、指定特定相談、放課後等デイサービス、就労移行、自立訓練、共同生活援助、(市委託) 基幹相談支援センター、地域相談支援センター、(国・県委託) ナカボツ3センター	就労定着支援事業所数	4
職員体制	所長(主任就業支援担当兼務) 1名 就業支援担当 4名 生活支援担当 2名	就労継続支援A型事業所数	9
特徴	少し前までは就労移行支援を活用する流れがなかなかできなかった。また就労継続支援事業所の一般就労へ向けた支援の意識は低いように感じる	就労継続支援B型事業所数	52

定着支援に対するセンターの基本的な考え

『定着』に大事ななのは『働くための準備』がしっかりできていること

そのために… 『準備支援ができる地域づくり』が大事

これまでに取り組んできたこと

- 法人として就労移行支援事業所の立ち上げ
- ナカポツとして就労移行支援事業に期待することの共有
- 一緒に就労支援の在り方を学ぶ機会をつくる

事業にエントリーした理由



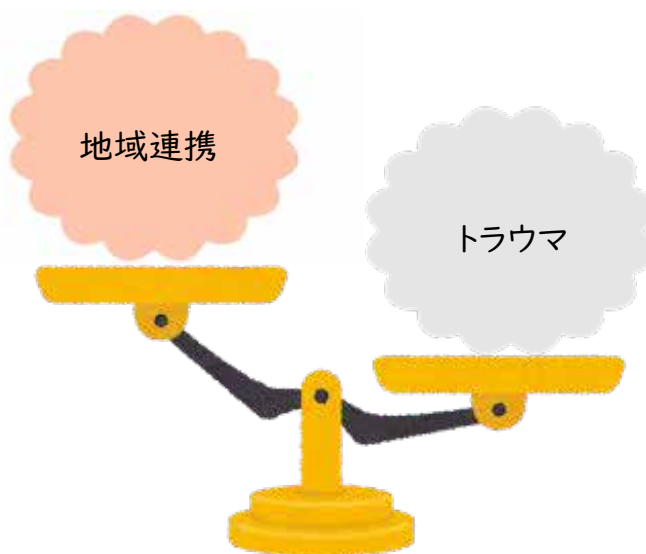
きっかけが必要だと思ったから



「ぼらんち」さんの取り組みに
感銘を受けたから



就Aや就Bとの連携の必要性を
強く感じるようになってきたから



ふらっとが抱えるトラウマ

さかのぼること10年ほど前…
就労継続支援B型に声をかけ
「就労支援」に関して意見交換する場を設定



『就労』とっていない。『居場所』をつくっている



何も言えなかった
対話できなかった…



『ぼらんち』さんの取り組みをみて…

「ふらっとがやりたいこと全部してるやん」



いざ、エントリー!

- 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
- 個別の支援の関わり方・在り方
- **地域の就労支援機関等との連携の在り方**



『地域の就労支援ネットワークの強化・充実』



モデル事業開始時点の状況

- 就労移行支援事業所とケースを通じた連携をしている
- 働き方を整理するなかで就労継続支援A型に繋ぐことがある
→ 繋いだらそこで切れてしまうことがほとんど
- 働き方を整理するなかで就労継続支援B型に繋ぐことがある
→ B型通所の方向が固まった時点でナカポツではなく地域相談支援センター(市の委託相談)が中心になり、そこで切れてしまうことがほとんど



関わりがないわけではないが
個々のケースを「繋ぐ」ということしかしていない……

あらためて「連携」の在り方を考えてみる

目指すは

『地域の就労支援
ネットワークの強化・充実』



でも「ネットワーク」ってなに・・・？
何をすればできる？

「ぼらんち」さん訪問

自身のモヤモヤは晴れないまま静岡県へ



- 「志太榛原を障害者雇用で輝かせる会議」への参加
- 情報交換会への参加
- 「ぼらんち」さんの取り組みを教えてください
「連携会議」「支援者向けの研修」「交流会」など



年間スケジュールがビッシリ・・・



「ぼらんち」さん訪問を終えて学んだこと

- 主役はナカポツではなく地域を支える支援機関
- 職種が違う人が集まっても同じ目的をもって話ができる関係づくりの重要性
- 考えてばかりでは進まない → まずはやってみることが大事
- 情報交換会の意義
- ネットワークづくり → 何かイベント一つすれば良いというものではない

一つ一つのイベントには開催に至った「課題」と「目標」があるはず

まずは声を聴こう

ぼらんちさんに敬意をもって
オマージュさせていただきました

『津市を障害者雇用で輝かせる会議』
を開催

皆さんが困っていることは何ですか？
皆さんにとっての「あったらいいな」を教えてください



「ぼらんち」さん来襲!



津市を障害者雇用で輝かせる会議
 ～地域で支えるための取組が広がること～

障がい者の「働き」をみんなとらんと支えしるれを勉強してついでに障がい者にも関わらるれ、みんなと一緒にならなれよう、みんなで支えしるれ、若人暮らししるれ!

日時：12月1日(金) 13:30～18:00
 会場：津市キャリアセンター2F 会議室 (津市大門7-16)

内容

13:30	開会
13:35	行政説明「津市の障害者雇用支援の現状」 講師：津北 学 氏 (津市障がい福祉課)
14:05	講演「地域ネットワークづくり」 講師：星田 篤行 氏 (障害者就業・生活支援センターぼらんち)
15:05	休憩 (10分)
15:15	グループワーク
16:15	お楽しみ会
16:30	閉会

情報交換会 「もっと交流を深めよう!」 18:00～20:00
 場所：(津市若狭町阿 市民館) 津市大門20-13
 TEL: 099-346-8500 料金 4,550円 (税込)

津市障がい者就業・生活支援センター(ぼらんち) TEL: 099-329-1200
 津市障がい者就業・生活支援センター TEL: 099-425-6877



All Together
 オール 津(つ) ギャザー

たくさんの貴重な声(意見)を頂きました

- B型から企業に何人も就職している。その企業から、もっと人を探しているなどの情報がある。そういった情報を共有できる場が欲しい。地域の資源や現状を幅広く共有したい。
- 今日には障害者就労について情報等を得て勉強したり交流を図りたいです。
- 就労移行事業所ではできない部分や足りない部分をその福祉施設がやってもらえるのか等安心して出せるような信頼関係構築が必要と思う。
- 同じサービスの職員同士での集まりが欲しい。例：津市のA型事業所の職員同士の交流など
- 他の事業所がこういった取り組みをしているのか知りたいためそれぞれのサービスの連絡協議会のようなものが欲しい。
- 就労や自立に向けた生活支援をベースとした勉強会の開催。
- 他事業所の見学 交流ができる＝関係づくりができるとより深い話ができる。→気軽な感じのツアー
- 企業からA型などに来てもらう。福祉事業所で働いてもらう姿をみてもらうこの人ならみたいな逆スカウトで就労に繋がる
- ナカポツがA型事業所、B型事業所の声を聴く場があっても良いと思う。
- 働くイメージを持ってない方にイメージを持ってもらえる場。地元で就労している人と企業と福祉事業所を繋ぐ場。

グループワーク記録より一部抜粋

アンケートより ～ 一部抜粋 ～

- この様な有意義かつ楽しい時間を共有させていただきありがとうございました。
- いろいろな話ができて良かった。
- 意見が反映されて、どうつながったかを知る機会がほしい。
- また このような機会を増やしていただいて参加していきたいです。
- 定期的にこのような機会があると良いなと思った。
- 今後も同様の機会があれば、ぜひ参加したいと思います。
- このような交流の場、定期開催してほしい
- 貴重なお時間を設定していただきありがとうございました。
- このような会議が続いていくといいなと思います。
- もう少し グループワークの時間が欲しかった。
- 今回は第1回目ということで希望があります。ぜひ次に続けていただきたいし、自分ができることがあれば協力させていただきます。良い機会を提供していただきありがとうございました。

継続的な開催を望む声もたくさん

圏域内意識調査の結果より

- 就労支援事業所の意識として
「企業・職場に対する支援」が「不足している」が全体平均と比較して非常に高かった(分析より)

【考察】

一般就労へ繋がった実績が少ないことから、一般就労へ向けた支援の経験、ノウハウの積み重ねができていないと思われる
⇒今後ナカポツがどのように関わっていくか

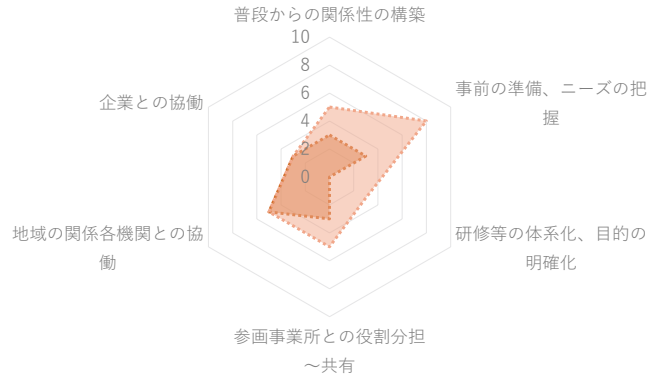
- スーパーバイズ・困難事例個別支援・地域連携に関する取り組みについて
「受けたことはないが、今後は受けてみたい」が全国平均以上であり(分析より)、自由記述に「積極的に関わってほしい」という意見も見られた

【考察】

ナカポツのイニシアチブに対する期待も感じ取れる。良い意味で予想に反する結果であった。怖がらずに積極的に関わっていききたい

(地域連携の取組)

取組前 取組後



今回は「何かを成し遂げた」というよりは、最初の一步を踏み出すための準備

- どんなにニーズがあるのかは見えてきた。次年度は「関係機関等との協働」繋げていきたい
- また今回のイベントで関係機関との距離が縮まった

気がする

ナカポツの基幹型の役割について

- 地域の中での自分たちの立ち位置
支援機関、企業、学校などの潤滑剤に・・・「主役」ではなく「黒子役」
- 定着支援地域連携に関する新たな具体的取組や追加の工夫
 - ・ 様々な機関との意見交換の場を継続してつukっていく
 - ・ 交流の場、研修、事業所見学会等の今回頂いたアイデアを具体化していく

同じ悩みをもつセンターに伝えたいこと

- とにかくやってみる・動いてみる
リスクを考えていても きりがなし進まない
- ナカポツ同士の繋がりを大切に
今回「ぼらんち」とタッグを組んで取り組めたことがとても大きかった
「ぼらんち」さんの取り組みに刺激をもらい
「ぼらんち」さんとの対話で背中を押してもらえた

**「わたしたちのセンターは
『人』と『社会』を繋ぐ『架け橋』になりたいセンターです」**

ただ「生きる」だけでなく
誰もが社会のなかで「生きて」ほしい

「就労支援」を通じて誰もが生き生きと暮らせる地域をつくりたい

『人』と『社会』を繋ぐ『架け橋』となれるように

「ふらっと」も様々な関係機関との繋がりを大事にしていきたい



わたしたちのセンターは

「日本一 地域とつながりたい 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

～あなたは大切な人です～

- ・ 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
- サッカー用語のボランチ(舵取り役)から名付けました。



圏域・県内センター概要

・県内センター 8か所

志太榛原圏域 推計人口
442,369人 (R5.10月現在)

圏域の福祉施設数

就労移行支援事業所	2
就労定着支援事業所	5
就労継続支援A型	20
就労継続支援B型	61



県内センターの合同の取組

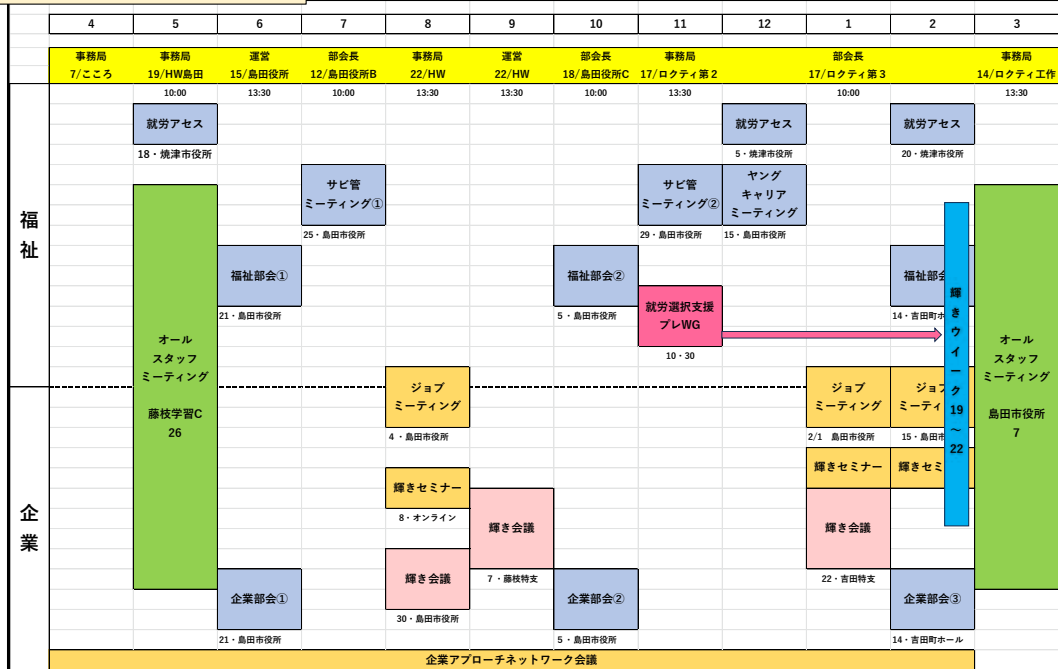
センター長会議	月1回
全体総会（全職員参集）	年1回
職員研修（全職員参集）	年2回

3

モデル調査事業での取組

※自立支援協議会を有効に活用し、地域連携を図る

令和5年度 就労系会議・研修 年間計画



「ふらっと」さんに参考にもらったこと

島田合宿にて

☆「第9回志太榛原を障害者雇用で輝かせる会議」

内容：講演会「バーチャルオフィスツールの活用」

グループワーク「企業同士本音で語ろう」

参加者：企業、行政、学校等 50名

☆「輝き会議懇親会」 18名

☆情報交換

☆企業見学：藤枝テレワークオフィス

～見守り支援員型～



「ふらっと」さんに参考にさせてもらったこと

三重合宿にて

☆地域の支援機関との信頼関係

壁のない、気軽に頼みやすい関係

☆行政の障害者雇用への積極的な関わり

ワンストップの構造、駅近の利便性ある環境

地域の核を担うなかぼつ

☆改めて、丁寧に関係を築く重要性

慎重に紡ぐ心のつながりの構築

☆人材確保の仕方

新たな取り組みや工夫

- ☆「サビ管ミーティング」年2回 福祉施設への起点会議
 - ・地域の底上げが、お互いを楽にし、確かな就労への近道
 - ・サービス管理責任者の意識を高めることが必須
 - ・昨年1回 を 年2回にし、内容も質の高いものを提供
- 参加者はやる度に増加している

- ☆しごと体験「輝きウイーク」2/19～23
 - ・沖縄「花灯」さんに指導を受け実施
 - ・福祉施設に通う方たちが採用関係なく企業就労体験する
 - ・63社協力のもと、120人体験(34施設参加)
- 当事者も企業も福祉施設もみんなレベルアップ**

基幹型の役割について、今思うこと

- ☆関わる人たちのストレングスを意識し、お互いに高め合っていきながら、質の高い障害者雇用を目指していく
- ☆顔と顔を繋ぎ、一步はみ出したお願いができる関係性をいろいろなところでさりげなく結び付けていく

ぼらんちキャッチフレーズ「ぼらんちが笑顔のパスを繋げます」

☆最後に

「こんなに面白くてやりがいのある仕事は他にない」と
なかぼつライフに誇りをもって楽しみましょう！

「わたしたちのセンターは
地域機関の活躍を
サポートするセンターです」



社会福祉法人水戸市社会福祉協議会
水戸地区障害者就業・生活支援センター

事業所概要

所在地	茨城県水戸市赤塚1-1 (MIOS内)
受託法人 実施事業	社会福祉法人 水戸市社会福祉協議会 就労移行支援事業所, 就労継続支援A型及びB型, 身体障害者生活支援施設, 知的障害者生活介護通所施設, 訪問サービス事業所, 特定相談支援事業所, 障害福祉基幹型支援センター, 養護老人ホーム, 居宅介護支援事業所, 老人福祉センター, 他市社会福祉協議会事業全般。
職員体制	所長, 主任就業支援担当者, 就業支援担当者5名, 生活支援担当者3名
特徴	平成14年7月から県内1か所目のセンターとして事業を受託 (現在は県内9センター), 3市3町を担当している。当初は社会福祉事業団による運営であったが, 平成28年4月に法人合併となり現在は社会福祉協議会による運営となっている。

圏域の状況

水戸市，笠間市，小美玉市，茨城町，大洗町，城里町

人口規模	470,000 (内水戸市 269,000：約57%)
就労移行支援事業所数	54 (内水戸市 44：約81%)
就労定着支援事業所数	8 (内水戸市 7：約88%)
就労継続支援A型事業所数	25 (内水戸市 20：約80%)
就労継続支援B型事業所数	88 (内水戸市 60：約68%)

就労支援事業所分布の偏り

圏域の6割弱の人口である水戸市に全就労支援事業所の約75%が、B型事業所を除けば80%を超える事業所が集中している。一方、大洗町においては就労支援に関わる事業所数は0である。

その他

圏域内に地域障害者職業センターと2か所のハローワークが所在する。県内に市町村による就労支援センター等は存在しない。

定着支援に対するセンターの基本的な考え、これまでの取り組み 1

・茨城県内9センターの申し合わせ事項により、主に就業支援は職場の圏域を担当するセンターが、生活支援は居住地の圏域を担当するセンターが支援を対応している。

・個別支援については、就労後1年以内（主に2ヶ月半程度）の登録者を対象とした、在職者交流会の実施。圏域内就労者については就職後、1年間は原則として毎月職場訪問を行うなどの対応を実施。

・水戸市以外の就労支援事業所からはこれまで、定着支援に関する相談はほとんどなかった。（企業を通しての相談はあり）

定着支援に対するセンターの基本的な考え、 これまでの取り組み 2

- ・ 就労支援事業所から就職した対象者が「長期支援を要する」場合は、対象者や企業との「スムーズな関係性の構築」を目的として、就労支援事業所の定着支援期間終了の前に約6ヶ月間、又は移行支援期間を目安として伴走しての支援を行っている。
- ・ 1人の就業支援担当者がケースを抱え込むことが無いよう、基本的には個別担当制をとらず、4カ月に一度ローテーションするエリア担当制をとっている。（一部例外あり）
- ・ 企業訪問時は、可能な限り2人体制を取っている。

今年度のモデル事業にエントリーした理由

・ 当センターは平成14年に茨城県の1ヵ所目として、ナカポツ事業を受託し、当初は広域をカバーしていたこと。就労支援事業所も豊富であり直ぐにすべての事業所と連携することは困難であった事。また一定の人口規模もあることから就労支援事業所からも含め相談は入っていた事などもあり、圏域内全体（水戸市を除く2市3町も含めた）の就労支援事業所とのネットワーク構築は手つかずの状況であった。

ただし、圏域内の就労支援事業所において当センターの「役割」のみでなく、「存在」自体も把握できていない事業所もあるとの想定もしており、今後の基幹的な役割を考えた場合、**就労支援事業所との連携や、スーパーバイズ機能について強化する必要性を感じていた。**

香取就業センターとの訪問交流で 参考になったこと 1

- 就労支援事業所との連携については、担当圏域内に留まらず働きかけている。スーパーバイズについては、ナカポツが中心的な役割ではあるが、「上からと思われると受け入れてはもらえない」こと「利用者対応自体を通じて実施している」について例も交え教えて頂いた。
- 今回当センターの事業対象とする就労支援事業所との関係構築について、**ステップ0**として始める事についてのアドバイスとして、**ナカポツを含めハローワークや地域障害者職業センター等の機関の役割を把握できていない事業所も多い事**を前提とし、まずは「ナカポツの役割」という基本的な部分を入口にする事を勧めを受けた。
→実施してみてステップに適した内容だったと実感している。

香取就業センターとの訪問交流で 参考になったこと 2

・香取就業センターには2度伺わせてもらった。初回の事前訪問では、現在実施している事業内容とその成り立ちについても教えて頂き、その事業の多くがこれまで積み上げてきた事業から**ステップアップ**してきたものであった。

また、千葉県では全センターが参加した「千葉県障害者就業・生活支援センター連絡協議会」が存在し、2ヶ月ごとに意見交換や研修、その他各種事業を実施されており、**県内のセンター間での連携**が図られていた。

・2度目の訪問で「就業支援者養成セミナー」を見学。広報としては参加者に興味を持ってもらえる内容をテーマに掲げて参加しやすい環境を整えながら、一方で香取就業支援センターとして、参加者に伝えたい内容も裏テーマとして設定した事業となっていた。

(※当センターではこれまですべてストレートに伝える傾向が強かった。)

意識調査の結果より一部抜粋

1. 就労実績の有無で区別した事業所別の回答状況



4. スーパーバイズ・困難事例個別支援・地域連携に関する取組みの有用度について



取組み3項目の中で、スーパーバイズ・困難事例個別支援の有用度は平均並みだが、地域連携については全体平均を下回っていた。尚し、今後受けてみたいという回答は最も多く、今後の期待感を感じられる結果であった。

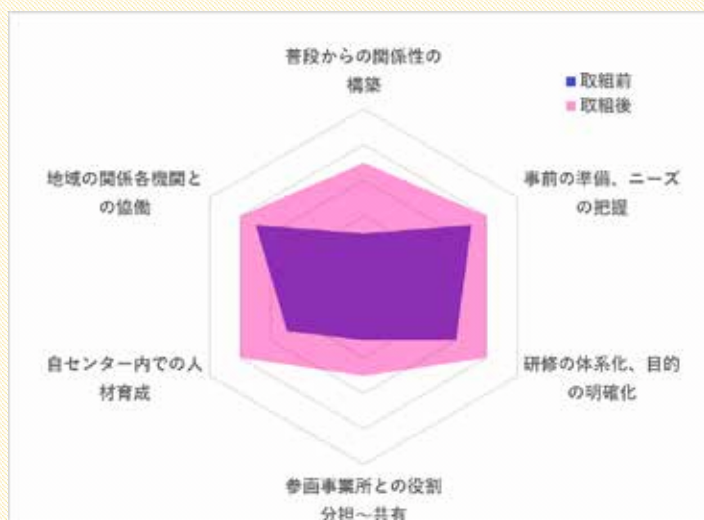
意識調査の結果で参考になったこと

・「就労実績の有無で区別した事業所別の回答状況」について、過去3年就労実績のない「就労移行支援事業所」の比率の高さについて、新規事業所の増加のみが理由ではなく、就労継続B型と同様の事業所が現在も多数存在している実情が、改めて明確となった。

これにより「圏域全体の就労支援事業所に対するサポート」について、「就労移行支援事業所の全体」に対する支援よりも「当センターからのアプローチに積極的に反応してもらえる事業所」へのサポートをまずは優先して行うという判断の材料とする事ができた。

・地域連携に関する希望が高い数値を示しており、**就労連携ネットワーク構築**が必要とされていることが確認できた。

ビフォーアフター自己評価【地域連携】



今回、定着支援地域連携モデル調査事業の取り組みと事後訪問の実施により、圏域内の就労支援事業との連携に関する足がかりは作れたと感じている。一方で役割分担や共有に関しては、これから取り組んで行く課題になる。

就労支援事業所との連携については、関係機関からも取り組みたい課題と上がっていたところを協働することができた。

人材育成については、センター内のみならず、自法人に対してもナカポツの基幹化の方向性を伝えることができる貴重な機会となった。

ナカポツの基幹型の役割について

○地域の中での自分たちの立ち位置について考える事

- ・ **当たり前の事**ですが当事者、企業、就労支援事業所、その他関係機関にその存在と役割を知ってもらえている存在となっていくこと。
- ・ 気軽に相談できる機関であること。
- ・ 時間がかかっても「当事者」「企業」「就労支援事業所」それぞれが障害者雇用についての理解を深めていくための**促し**ができる**伴走者**であること。

○定着支援地域連携に関する新たな具体的取組や追加の工夫

- ・香取就業センターの協力を得て「就労連携ネットワーク構築に向けたセミナー」を開催、「障害者就業・生活支援センター（なかぼつ）ってどういうところ？」をテーマにした講話と「就労連携に関するグループワーク」を実施。

今回の事業実施に際しては、圏域内の就労支援事業所、119事業所に案内を郵送し、17事業所22名の参加を得た。（あえて事前に個別の声掛けは行わず）

参加者にはこれまで当センターとあまり**関わりがなかった事業所も3割**ほどあり、また実際に当センターを知らなかった方も複数含まれていた。

- ・開催後、すべての参加事業所への訪問を実施。その中では、**事業所間での個別の交流を行った**という例もあった。
- ・アンケートからは今後の**連携強化を希望**する声が多く、次年度以降も**定期的開催**する方針。また、希望する事業所とは、提供可能な**実習先情報等の共有**を行う事とした。

○モデル事業を振り返って感じる事など

- ・担当圏域ごとに、人口規模・社会資源・障害者雇用に関する成熟度等にはそれぞれの違いがある。➡ **地域の特性に応じた対応が必要**

- ・自センターで答えが出ない時には、他センターに相談することも大切。

➡ **圏域の特性等に多少の違いはあっても何かヒントが見つかれば選択肢が増える（または絞れる）**

協力し合える仲間の存在が大切になるのでは

令和5年度 定着支援地域連携モデルに係る調査事業

わたしたちのセンターは

『繋ぎ・繋がれるセンターです』



千葉県 香取圏域
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
センター長 岡澤 和則

【社会福祉法人ロザリオの聖母会について】

法人本部:千葉県旭市 1952年創立

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センター運営

東総就業センター／香取就業センター



【香取圏域について】

香取市・神崎町・多古町・東庄町の1市3町

人口:10.3万人(2024年2月1日現在)

事業所:就労移行支援 2か所 ※B型との多機能型

就労継続支援A型 3か所

就労継続支援B型 9か所

就労定着支援 1か所



令和4年度モデル調査事業での主な取り組み

『就労定着支援事業所へのスーパーバイズ』

○8か所(圏域内1か所)の就労定着支援事業所と連携

背景:圏域内の就労移行支援事業所が少ない、就職実績が殆ど無い

相談者が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

- 就労定着支援事業所との役割分担や企業対応での窓口の一本化
個別ケースのサポート(企業訪問の同行、職場外面談の同席など)
就労支援力の向上や就労定着支援のノウハウを共有する取り組み
(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)

令和5年度モデル調査事業について

『地域の就労支援機関との連携に係る取り組み』

「水戸地区ナカポツさんに参考にしてもらえたポイント」

水戸圏域にはナカポツの役割のみでなく

存在を把握できていない事業所もあるかもしれない…

- まずはナカポツを知っていただく機会の必要性をご提案
『就労連携ネットワーク構築に向けたセミナー』の開催
ナカポツの存在や役割を周知+事業所の現状やニーズ、課題の把握
⇒ アンケートから今後の連携を希望する声

「水戸地区ナカポツさんの取り組みで参考になったこと」

- ・セミナー開催後、参加事業所への訪問(挨拶まわり)
 - ネットワークの構築に向けて丁寧なアプローチ
- ・就労支援事業所の現状やニーズ、課題の把握
 - 寄り添う姿勢、双方向のネットワーク構築に繋がる
- ・就労定着支援の対応(2人1組でローテーション)
- ・茨城障害者職業センターとの連携
 - 地域の就労支援事業所へノウハウを共有されるとよいのでは！

ナカポツの基幹型の役割について

「新たな取り組みや工夫」

- ・基幹相談支援センターや中核地域生活支援センターとの連携強化
 - 何でも気軽に話そう会(個別ケースの相談や社会資源の共有等)
- ・相談者や家族に地域の社会資源を周知する機会
 - 充実した職業生活や安心して社会生活を送るための交流会

今後:地域包括支援センターとのネットワーク構築

茨城県のナカポツさんとの意見交換会

何のためのネットワーク構築か？連携か？を見失わずに

「地域の中での立ち位置や大切にしたいこと」

- ・顔の見える身近な存在(些細なことでも気軽に聞ける)
 - ・ニーズや課題、状況に応じて柔軟に対応できる存在
 - ・個別支援を丁寧に取り組むセンター(でありたい)
支援は人の為ならず → 巡り巡って自分たちの動きやすさに
 - ・関わる人と謙虚に向き合い、
人と人を繋ぎ、助けを求めている人が繋がれるセンター
- 「わたしたちは繋ぎ・繋がれるセンターでありたい」

令和4年度から2年間

『定着支援地域連携モデルに係る調査事業』に関わらせていただき、関係者の皆様をはじめ、本日のセミナーにご参加いただいている皆様に心より感謝申し上げます。

貴重な機会をいただき、ありがとうございました！



わたしたちのセンターは、

地域づくりに向けた 4つの役割と機能を持つ、

センターです。

石狩障がい者就業・生活支援センターのいける

センター長 吉田 志信
主任就業支援担当 西川 香

受託法人 社会福祉法人はるにれの里、の紹介



【法人本部】
北海道石狩市花川北1条5丁目171 (TEL0133-62-8360) HP> https://www.harunire.or.jp/index.html
【従業員数】
正職員374名、嘱託職員10名、パート職員88名、グループホーム世話人103名 (平均年齢37.6歳)
【事業運営理念】
①重度自閉症および重度知的障がいをはじめとした発達障がい児・者のニーズに特化した多様な機能をもつ事業運営。 ②いかなる重度障がい者も最終ゴールを地域での自律生活を目指し、地域に溶け込み、地域を支え、地域に支えられる事業運営。 ③社会福祉法人として常に先駆性、開拓性、モデル性と支援ネットワークの構築を目指す事業運営。 ④家族を支え、家族に支えられる事業運営。 ⑤はたらく職員のやりがいを支える事業運営。 ⑥情報の公開、外部評価の導入による地域に開かれた事業運営。
【法人キャッチフレーズ】
一歩先の事業 一歩先の支援 一歩先の組織



<p>【運営事業】</p> <p>■入所支援施設2カ所 ■生活介護事業9カ所 ■多機能型障がい福祉サービス事業（就労継続支援B型・生活介護事業）2カ所・（就労継続支援A型・就労継続支援B型）1カ所 ■就労継続支援A型1カ所 ■就労移行支援事業1カ所（主従） ■障害者就業・生活支援センター事業1カ所 ■児童発達支援センター1カ所 ■相談支援事業6カ所 ■共同生活援助事業2カ所（計34ホーム） ■地域活動支援事業3カ所 ■居宅事業所パーソナルサポートセンター1カ所 ■企業主導型保育園1カ所 ■短期入所1カ所</p>



～住み慣れた地域で生き生きとした暮らしの支援～

当法人は1987（昭和62）年4月、障がい者支援施設（旧知的障がい者更生施設）「厚田はまなす園」を開設以来、石狩市および札幌市において施設・事業所を、各ニーズに対応し開設、運営しています。知的障がい者や自閉症、発達障がいの人たちが地域でその人らしく生活できるよう専門的な支援を行っています。

法人内の就労系支援事業所

～総称して 総合就労支援センターCAP、として運営～



総合就労支援センターCAP



<障害者就業・生活支援センター事業>

石狩障がい者就業・生活支援センターのいける

障がいのある方の「就労」「雇用」等に関する様々なニーズに対応

－ 5 つ の 事 業 で 「 働 く 」 を 支 え ま す －

※【のいける】は平成21年4月より事業開始。
 ※【のいける】はアイヌ語で「曲がりくねった道」という意味。「自分の道（人生）として自分らしく歩んでいただきたい…」といった思いから名付けました。

法人内の就労系支援事業所

～ `総合就労支援センター C A P、が考える就労支援の軸`～



「働きたい」「働き続けたい」といったニーズに対して、「働く人材を育てること」、働く障がい者が、「企業の戦力」「企業にとって必要な人材」として評価を得て、社会の中で活躍することを目指しています。



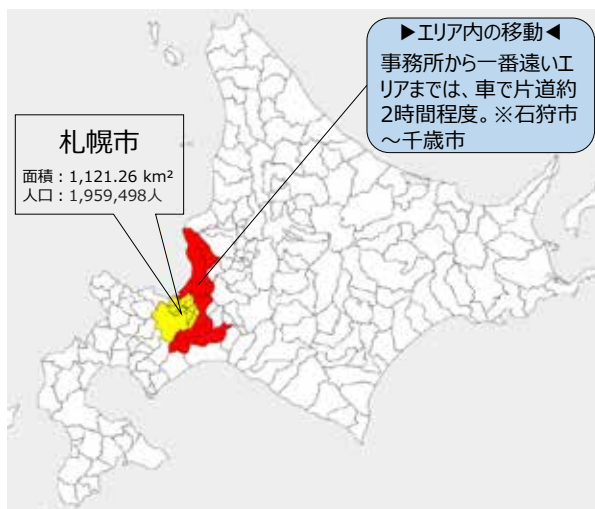
「職業能力は環境が作り出すもの」という考えを持ち、`能力を育て作り出す、という視点から、障がいのある方の「労働の可能性」を広げる取り組みを行います。



障がいのある方の就労・雇用を通じて「地域づくり」に参画し、働くことに対して、より成熟した環境を目指し、地域の中での役割・機能・責務を認識し、尽力していきます。

のいけるの紹介

～活動エリア～



- 北海道は12センターが設置（センター未設置圏域は13カ所）
- 活動エリアが広域が故に移動に片道3～4時間もかかるセンターも…
- 北海道は全部で179市町村～就労系事業所がない地域も…
- 道内ナカボツセンターの持ち回り研修を開催（年2回）

▼活動エリア（石狩圏域※札幌市を除く）▼

◇石狩市…	面積：722.42km ²	→人口：57,777人
◇当別町…	面積：422.86km ²	→人口：15,351人
◇新篠津村…	面積：78.04km ²	→人口：2,831人
◇江別市…	面積：187.38km ²	→人口：118,824人
◇北広島市…	面積：119.05km ²	→人口：57,138人
◇恵庭市…	面積：294.65km ²	→人口：70,254人
◇千歳市…	面積：595.50km ²	→人口：97,827人

面積：2,419,90km² / 人口：420,002人

▼活動エリア内の就労系の社会資源▼

	社福	NPO	営利	他	合計	近隣地域 札幌
就労移行	5	1	6	1	13	67
A型	6	1	14	1	22	124
B型	20	17	38	10	85	545
定着支援	3	2	3	1	9	45
合計	34	21	61	13	129	781

のいけるの紹介

～北海道における社会資源の変化～



	北海道全体		そのうち札幌		北海道全体	そのうち札幌
	2019年10月	2024年1月	2019年10月	2024年1月	増	減
就労移行	181	144	84	71	-37	-13
A型	239	277	115	129	+33	+14
B型	945	1,289	363	566	+344	+203
定着支援	53	74	35	47	+21	+12

【就労移行】

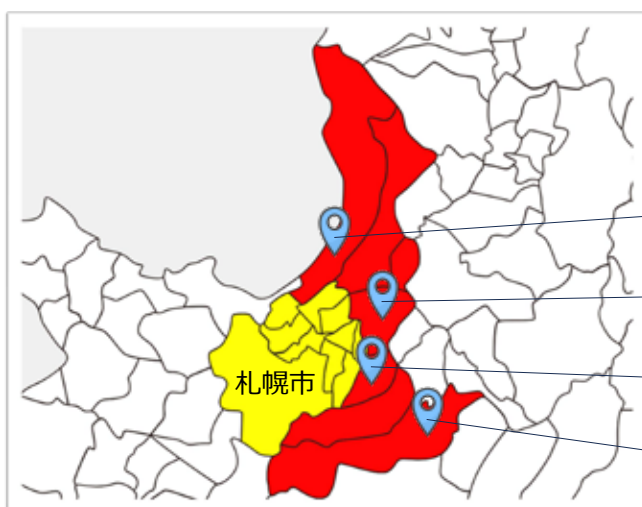
北海道全体で37事業所の減。札幌市以外の「いわゆる地方」の就労移行が大幅な減少となっている。

【A型・B型】

共に増加となっているが、B型に関しては北海道全体で344カ所の大幅な増加。そのうち当センターに隣接する札幌市内では全体の約59%も増え、その多くが営利法人で運営している。

のいけるの紹介

～活動エリアの特徴～



5市1町1村のうち3市（江別市・北広島市・千歳市）において、就労支援を行う市単事業（ナカポツ同様の機能）があり、各事業所と緊密な連携のもと支援にあたっている。

石狩市（人口:約57,000人）
のいける（ナカポツ）

江別市（人口:約118,000人）
すてら（市単事業）

北広島市（人口:約57,000人）
めーでる（市単事業）

千歳市（人口:約97,000人）
やませみ（市単事業）

北海道では、札幌市以外で市単事業がある自治体は珍しく、当該エリアにおいては3か所設置されており、これを強みとして捉え各機関と協同している。

定着支援に対する考え方

～関係機関からの就労定着支援のオーダーに対して～

「就労定着支援事業を3年間利用して終わるので、その後の定着支援をお願いしたい。」

「就労移行支援事業を利用して就職したので、定着支援を依頼したい。」

「高等支援学校の卒後の進路は就職となった。ナカポツに相談するように保護者へ伝えていきます。」

上記のような問い合わせ・依頼を受けることがあります。基本的にはケースの状況から関わる必要があるか否かについて判断していきます。

就労支援において、「就職後を見据えた就労支援の視点」が重要であるといった考えの下、基本的には、**関わった事業所がその責任・責務において、引き続き定着支援の軸となって関わっていく必要がある**と考えています。関係機関からの「定着支援の引き継ぎ」を積極的に受けることにより、事業所としての責任が希薄となることが考えられます。（「覚悟を持ってケースを受ける」ということでしょうか・・・）



定着支援に対する考え方

～就労支援機関の責務と後方的な関わりへの理解～

- #なぜのいけるの定着支援が必要なのか？
- #本人がのいけるの定着支援を望んでいるのか？
- #今後どのような定着支援が必要なのか？
- #送り出した側（事業所や学校など）は今度どのように関わっていくのか？

のいけるの定着支援とは？

「就職したからナカポツへ・・・」「3年間の定着支援期間を終了するのでナカポツへ・・・」など、「**期間を終了したから」「時期が来たから**」といった**一律の考え**で判断しないよう、その必要がある場合は、のいけるが**定着支援の中心とならず、後方的に関わる**こととしている。

「**対応に苦慮しているケース」「企業へのアプローチに難しさがある**」など、事業所が抱える課題がある場合、**事業所に対するサポート（機関支援）**を中心に行う。これによって、自事業所でケース事例を積み重ねることで、次ケースの対応ができることを想定し、のいけるとしては**後方的な役割**を意識している。

※厚労省から発出された「就労定着支援の実施について」も根拠としています。

モデル事業にエントリーした理由

～ 地域づくり、に向けての様々な課題～

- ・コロナ禍で停滞したネットワーク（名刺交換もできない…）
- ・研修機会の減少（主催するも届けたい所に行き届かないことも…）
- ・スタッフの育成（スーパーバイズへの対応・相手に気づきを与えられるように…）
- ・地域の就労支援に関わる人材の育成（就労支援の更なる向上…）
- ・事業所による倫理観の課題（利益供与にあたる事案が多発…）
- ・新たな雇用形態に対する情報収集（雇用代行ビジネス等…）
- ・その他



地域づくりに向けて、障壁と考えられる課題が山積しているため、その解消に向け、より具体的な方略を模索していたところ、モデル事業の募集があった。参考となるモデル的な取り組みを知り、今後の事業運営に反映させたい。

応援センターの取り組みで参考になったこと

～鹿児島 あいらいさ、の取り組みから～

あいらいさ

<事業所への訪問活動>

- #事業所ニーズの掘り起こし
- #旬な話題や情報を提供
- #課題の共有
- #アンケートの実施
- #意見交換

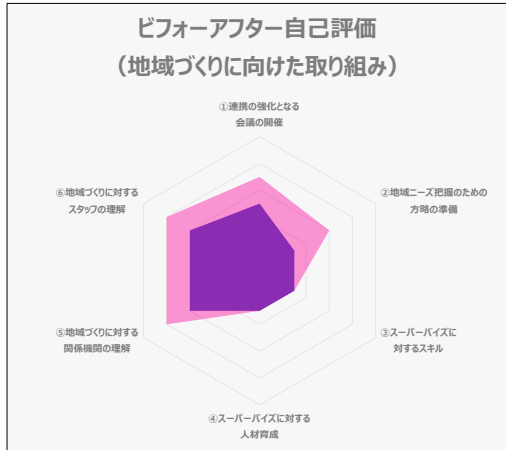


のいける

我々の役割や機能を知ってもらうこととして、様々な方略を講じてきたが、あいらいさの取り組みと、全就ネットが行った意識調査からも、「**のいけるの存在について意外と知られていない**」「**地域の実情を把握しきれていない**」ことが分かり、この課題に対する攻略の糸口を探す機会となった。様々な方略がある中で、**継続して行うこと、を前提とした方法**を考えていきたい。

意識調査の結果から

～「地域づくり」をテーマとして振り返る～



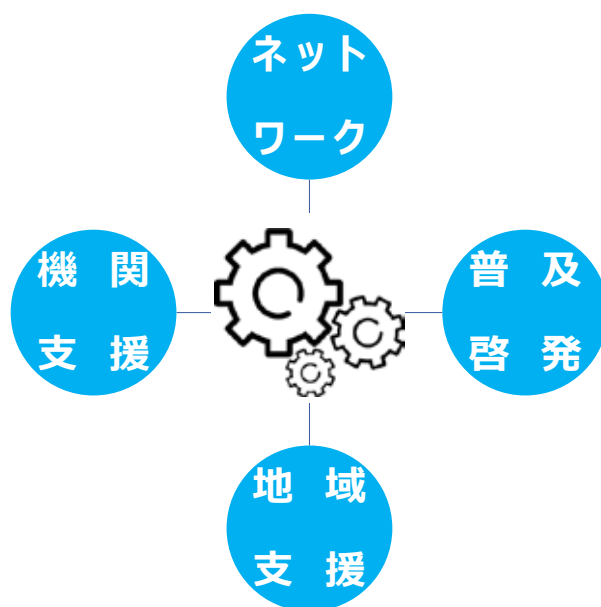
● 取組前
● 取組後

	振り返り項目	取組前 → 取組後
①	連携の強化となる会議の開催 > 目的を明確にした会議の開催	5 → 7
②	地域ニーズ把握のための方略の準備 > 継続して実施できる方略を検討	3 → 6
③	スーパーバイズに対するスキル > 経験を含めスキルアップのためのプログラムを構築	3 → 3
④	スーパーバイズに対する人材育成 > 人事異動等の課題はあるが目途を持って対応	3 → 3
⑤	地域づくりに対する関係機関の理解 > 変化する社会資源とどう向き合っていくかが課題	6 → 8
⑥	地域づくりに対するスタッフの理解 > のいけるのスタンス（役割・機能）を可視化	6 → 8

※ポイントは10点満点で評価

基幹型センターの役割について

～地域づくりに向けた4つの役割と機能～



障がい者就業・生活支援センターは、障がい者の職業生活における自立を図るため、雇用・保健・福祉・教育等の関係機関との連携の下、障がい者雇用の促進及び安定を図ることを目的として設置されています。

開設当初より、「就労支援を通して地域づくりを行っていく」という考えではあったが、様々な変遷の中で、体制が大きく変わった後の2023年度より、改めて「**地域づくり、に向けた4つの軸**」を置くことを整理しています。



基幹型センターの役割について

～地域づくりに向けた4つの役割と機能～



ネットワーク

就労支援をよりスムーズに行うために、関係機関との連携が必須です。地域の就労支援ネットワークの構築・強化を目指します。▶「就労支援や障がい者雇用に関する情報発信・共有」「就労支援に関わる連携の構築・強化」「ネットワークを用いた他領域への展開」など。

普及啓発

就労支援や障がい者雇用に関する研修会等の開催を通じて、就労支援のスキル向上、雇用の安定、障がい者雇用に関する理解促進を進めます。▶「研修会・セミナー・勉強会等の企画運営」「地域に向けた理解促進」など。

地域支援

就労支援や障がい者雇用に関する有益な情報提供や支援に関する提案等を行います。▶「協議会（自立支援協議会）」「地域の支援体制整備に関する各種会議」への参加。地域作りに寄与する活動など。

機関支援

就労支援について苦慮している関係機関、障がい者雇用にお困りの企業へのサポートや提案等を行います。▶「就労支援機関や雇用管理をする側へのサポート」「支援会議への参加」など。

モデル事業を終えて

～今後の展開～



①就労系事業所（移行・A型・B型）に対するアンケートの実施

・地域の実情を把握することを目的としてアンケート（調査）を実施する。`持続可能、な調査内容・手法とすることや回答率を上げる工夫、また、その結果を分析し、地域づくりに反映していきたい。

②のいけるの役割や機能について広く周知を図る

・抽象的な活動である `後方的な関りを可視化、し、更に地域への理解促進を図る。

③就労支援に係るネットワークを構築

・コロナ禍で低迷した `ネットワークを再構築、し、強化・維持していく。今年度は、スタートアップ会議として「石狩市就労支援ネットワーク会議」を開催し、次年度開催に向けての意見集約等を行った。

④地域の強みについて発信

・良事例など `良いところ、にも着目し、 `地域の強み、を広く周知していく。

⑤スーパーバイズに対する取り組み

・人材育成に向けた具体的な方略を模索。相手に多くの `気づき、を与えられる関わり。

最後に

～のいけるが考える「地域づくり」とは～



- ✓ナカポツは各地域に点在する支援機関とはならず、**「地域の身近な支援機関」にはなりにくい**です。
- ✓とはいえ、様々な役割や機能を期待されることが多いですが、**限られたマンパワーにも限界**があります。
- ✓地域に目を向けた時に、**就労支援の前線で活躍する機関**も多くあります。
- ✓そして、**これから期待できる就労支援機関も地域には存在**します。
- ✓それらの関係機関が、地域の中で、**更に役割と機能を高めていけるよう、黒子として関わっています**。
- ✓**地方の就労支援の火が消えぬよう**、微力ながら地域を支えていきたいと思えます。



地域づくりに向けた **「4つの役割と機能」** を活かし、今後も、地域の**「就労支援の前線を支える活動」**を継続していきます!!

※「質の高い就労支援を展開している地域である」といった評価をいただくまで…

ありがとうございました。

のいけるが運営する「情報提供サイト」です。

障がい者雇用・就労支援をキーワードとした、各種情報や関連する旬な話題などを提供しています。



<https://www.centercap.org/noikeru/>



のいけるの「ホームページ」です。



<https://www.centercap.org/noikeru/about/>

定着支援地域連携モデルに係る調査事業報告セミナー

私たちのセンターは
地域と人が繋がりを続けることをめざしている
センターです

鹿児島県（応援センター）

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

法人：社会福祉法人 真奉会

法人
一覧

ワークショップはやと (本部)	就労定着支援	ワークショップあいら	就労継続支援B型
	就労継続支援B型		生活介護
ワークショップゆうすい	生活介護	生活支援センターほっと	グループホーム
	就労継続支援A型		グループホーム
	就労継続支援B型	児童発達支援センターぼえむ	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		
放課後等デイサービス	地域総合支援センター	障害者就業・生活支援センター	
認知症対応型グループホームあもり			相談支援事業

- 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（主任就業・主任職場・就業担当3名・生活担当・事務補助）
- 令和4年度実績

登録者数487名 相談件数5044件

就職件数48件 実習件数35件 定着率82.8%

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：23万4,006人 面積：1,371.28km²
- 事業所数 昨年から1000人減少

就労移行支援事業所	3か所
就労定着支援事業所	2か所
就労継続A型事業所	16か所
就労継続B型事業所	55か所

伊佐市
人口：8475人
移行0・B1・A1

湧水町
人口：2万3333人
移行0・B6・A0

霧島市
人口：12万3980人
移行2・B26・A7

始良市
人口：7万8218人
移行1・B22・A8

昨年度のモデル調査事業での主な取り組み

【令和5年度の活動状況】

○ 就労系サービス事業所への訪問活動

昨年度より訪問事業所増加（4年度34事業所→5年度40事業所）
（今年度は活動に賛同いただけなかった事業所も・・・）

○ 就労支援事業所連絡会

2回開催 延べ49名参加。

2回目は集合開催ができ、活発な意見交換ができた。



今年度のモデル調査事業での取り組み

★ 実施センター（のいける）による応援センター（あいらいさ）訪問

・ 令和5年9月26日～9月27日

第2回就労支援事業所連絡会に参加・情報交換会



★ 応援センターによる実施センター訪問

・ 令和5年11月20日～11月21日

市単なかぼつ視察・就労移行事業所視察・

第3回就労支援連携会議に参加・情報交換会



今年度のモデル調査事業での取り組み

～実施センターに参考にしてもらえたポイント～

★ 訪問活動で事業所のニーズを掘り起こし、活動に活かしたこと

✓ 遠方に住んでいる方で交通手段がない方へ対応してもらえないか？

⇒ 巡回相談をスタート

✓ 就労選択支援について知りたい

⇒ 第2回就労支援事業所連絡会の中で

全国就業支援ネットワーク・藤尾様に講話していただいた

事業所の声を掘り起こす

就労選択支援とは？
他の事業所の取組等について意見交換したい。
就労支援の課題や情報の共有。等



今年度のモデル調査事業での取り組み ～応援センターの取り組みで参考になったこと～

- ★ 面積も人口も小規模な圏域であれば個別訪問も可能だが、人口（事業所数）や面積が広い圏域では個別に訪問することは難しいのでは・・・！？
 - ・市単なかぼつとの役割分担
 - ・市単なかぼつとの日頃の連携や圏域の就労連携会議で情報共有
- ★ 石狩市の取り組み
 - ・石狩市就労フォローアップ事業（2021～）
就労定着支援事業の利用期間満了後も無期限で定着支援を受けることができる
- ★ 札幌市の取り組み
 - ・就労している方向けの地域活動支援センター

基幹型としてのなかぼつの役割とは？

- ★ 地域の中のなかぼつの立ち位置は規模により変わってくる
 - 規模が小さな圏域：社会資源が少ないため圏域全体を直接コーディネートすることが必要
 - 規模が大きな圏域：圏域を地域ごとに分けて地域の主幹となる社会資源との連携で全体を間接的にコーディネートする
必要に応じて個別ケースに対応する

みなさんにお伝えしたいこと

- 『継続して取り組んでいくこと』をつくりあげていく
- それぞれのなかぼつの地域性にあった形で活動をすればよい

ご清聴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

本人主体のチャレンジを応援する地域づくりを
目指すセンターです
～定着支援地域連携モデルに係る調査事業～

奈良県
なら中和障害者就業・生活支援センター
ブリッジ 青木 孝至

自分らしい
働きがた・暮らし方について

ブリッジについて

なら中和

障害者就業・生活

支援センター

ブリッジ

運営法人

(社福) 奈良県手をつなぐ育成会

所在地

奈良県橿原市今井町2-9-19今井長屋1

開設日

平成21年4月

担当圏域

中和圏域【5市2町1村】

(橿原市・大和高田市・香芝市・葛城市・御所市・広陵町・高取町・明日香村)



ブリッジについて

就職件数	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	難病	高次脳	合計
平成2年	0	23	10	6	0	1	40
令和3年	2	27	7	6	0	1	43
令和4年	2	18	5	5	0	1	31
合計	4	68	31	17	0	3	114

実習件数	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	難病	高次脳	合計
令和2年	1	23	10	6	0	1	41
令和3年	2	13	16	5	0	1	37
令和4年	1	18	7	4	0	0	30
合計	5	54	33	15	0	2	108

令和4年度	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	難病	高次脳	合計
就職に向けた相談・支援	84	437	437	212	0	12	1,011 (その他18件含む)
職場定着に向けた相談・支援	29	840	297	210	0	21	1,447
日常・社会生活に関する相談・支援	3	61	7	8	0	0	95
就業・生活両方にわたる相談支援	54	811	234	203	0	55	744 (その他14件含む)
合計	170	2149	975	684	0	88	3,978

令和4年度登録者数	身体	知的	精神	発達	難病	高次脳	合計
在職中	21	222	50	60	0	0	353
求職中	33	181	183	56	7	12	476
合計	54	403	233	116	7	12	829

今回のモデル調査事業について

モデル調査事業応募の経緯

- ・ センター長としての経験不足
- ・ 地域ネットワーク構築に行き詰り
- ・ 当事者との対話から見えた課題
- ・ 企業との対話不足

意識調査で把握できた圏域の現状

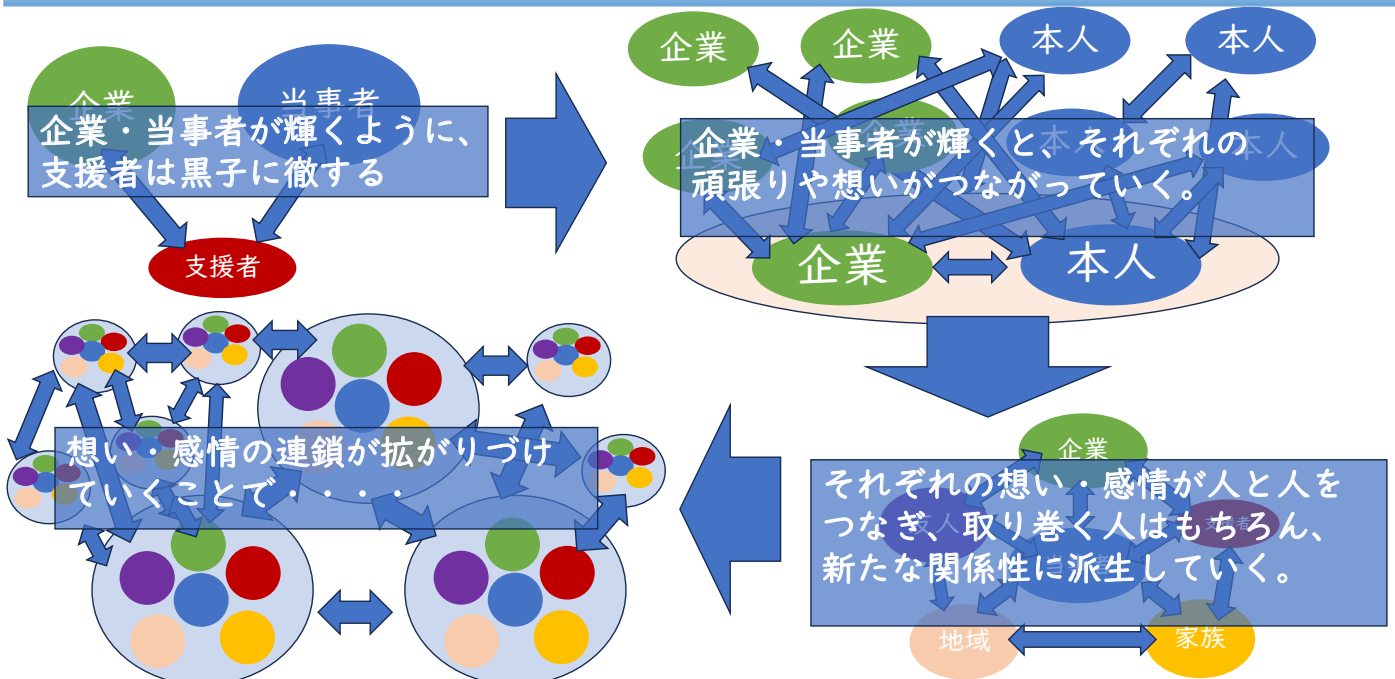
- ・ アンケート回答数の低さ
- ・ 就労継続A・B型事業所からの就職の多さ
- ・ 生活支援の重要性

今回のモデル調査事業について

応援センターの取り組みで参考となったこと

- ・ **当事者・企業**が**主役**となるよう、支援者は**黒子**に徹する。
- ・ **当事者・企業**と共に**協働**し、地域づくりを推進している。
- ・ 「**企業to企業**」 「**当事者to当事者**」の重要性。

企業・当事者が主役



企業・当事者が主役

「企業のことは企業・当事者のことは当事者」
 この視点は長年対話を積み重ね、企業・当事者・企業・
 支援者など様々の立場の垣根を超え、想いが人と
 人をつなぎ、喜怒哀楽を共有できる土壌が醸成さ
 れている。

この様々な人の感情の連鎖を体感するには、数値
 や言葉では説明しつくすことができないものなの
 で、徳島に足を運び、企業・当事者、支援者など
 の交流を通すしかない！！

地域連携での実践

①当事者報告会開催（語り部）

令和5年度 徳島県地域連携モデルに係る調査事業 中間報告
「本人の主体的なチャレンジを支える地域のネットワーク作り」
 ～企業のことは企業、当事者のことは当事者が架ける-字へる地域づくりを目指して～

報告センター「なかのこころ」徳島県立生涯学習センター「徳島」
 徳島県立生涯学習センター「徳島」

●コロナ禍の影響もあり、訪問継続が難しく当事者のニーズが汲み取り、訪問頻度の調整が難しい。また、当事者ニーズの対応も、福祉的アプローチから福祉的アプローチに転換して実施。
 ●県内は福祉系企業と当事者企業があるが、企業において、障がいのある方への働き方に対して理解が深まっている。また、企業と当事者企業が連携している事例も増えてきたが、企業内で障がい者雇用について情報共有を促進する必要がある。
 ●当事者企業は、様々な障がい者で構成されているが、障がい者雇用と関係が深い企業は少ない状況。

○語り部
 「地域の防災実践機関との連携のあり方」に係る取組
 ○語り部
 県庁市民生活福祉課社会福祉部や障がい福祉課、障がい者のみなさんの企業訪問の報告、情報交換に連携する関係構築。広域連携するにあたってのアドバース。

事業報告セミナー 2024年3月28日 開催して報告いたします！！

②障害者雇用企業交流会開催（12月・1月の2回実施）

●当事者も当事者も共有で学び合える場をコンセプトに開催しており、参加者が主体的に学び合っている。また、企業側の障がい者雇用に対する理解が深まっている。また、企業と当事者企業が連携している事例も増えてきたが、企業内で障がい者雇用について情報共有を促進する必要がある。
 ●当事者企業は、様々な障がい者で構成されているが、障がい者雇用と関係が深い企業は少ない状況。

●当事者報告会を開催（12月13日）
 ●12月の1人1人働き方・暮らしについて「当事者の声」の報告会を開催して、当事者や支援者に向けて発信した。

③地域ネットワーク構築（当事者交流会実施を通して）

●12月の相互支援協議会報告会に、参加者の障がい者雇用の体感の共有を中心に、当事者同士の意見交換の場を設けて、自分らしい働き方実現に向けて、考えあわせていく場として開催。当事者同士のつながりや、安心があるのかを質問する。
 ●主催者の語り部「E」は当事者の語り部として参加して実施。

●1月の相互支援協議会報告会に、参加者の障がい者雇用の体感の共有を中心に、当事者同士の意見交換の場を設けて、自分らしい働き方実現に向けて、考えあわせていく場として開催。当事者同士のつながりや、安心があるのかを質問する。
 ●主催者の語り部「E」は当事者の語り部として参加して実施。

①当事者報告会（語り部） 令和5年12月13日（水）



①当事者報告会（語り部）

実施目的

- ・当事者同士で、経験や知識の共有、相互に共感し合い、互いに学び合う場。
- ・今後、障害者自立支援協議会に当事者も参画し、より包括的で効果的な地域づくりにつなげる。

実践内容

- ・当事者の就労生活における経験や大切にしていることについて語っていただき、当事者同士気づきや学ぶ機会として実施。（支援者も企業も学ぶ）
- ・3市1町（香芝市・大和高田市・葛城市・広陵町）・鳴門市障害者自立支援協議会就労支援部会をオンラインにて会場をつなぎ、各部会から1名ずつ発表。

成果と課題

- ・当事者の語り部を通して、当事者はもちろん支援者・企業にとっても気づきや学びの機会となった。
- ・報告された方にとって、自己整理や充実感を得る機会となった。（聴く側も）
- ・当事者が発信するということが、地域にまだまだ根付いていないため、関心が薄かった。

今後の実践

- ・当事者が語らい合う土壌が地域に根付くために、継続的に開催を実施。（年3回）
- ・様々な立場の当事者に発信していただき、当事者同士はもちろん、支援者・企業・地域の方々にも、相互理解が深める機会として実施していく。

当事者の声

生活が安定することで気持ちが安定していることが幸せであると話されていたのが印象的でした。

・長年にわたり、双極性障がいと付き合いながらも、周囲に感謝の気持ちをもって生きること、すべてのことは当たり前ではないと考えられているAさんはすてきだなと感じました。

・就労に難しさはあるが、就労を続けるということにも難しさがあり、その中で感じたこと、考えたことを聞いたことがよかった。人との出会い、つながりの大切さや、自分のできること、苦手なこと、理解など、就労を続ける上で核となるようなものを聞いたように思う。働き続けないと働く喜びは得られないという言葉が心に残った。

支援者の声

二人の話（就労への気持ち・これから）がとてもよかったと思います。当事者が多く参加すれば一般就労へのハードルが低くなると感じた。

・人間関係や自分自身を「障がい者」と受け入れる葛藤を乗り越えた過程を聞くことができて良かったです。誠実な性格な方なのが今までの経験や言葉選びから伝わってきました。お話の中に出てきた「一人の人間として見てくれた」「自分にできることは何かを探す」というキーワードは特に胸に残りました。

企業の声

二人のお話を聞いて、企業や地域の方が障害のある方に配慮されていると感じた。もっと企業や地域が歩み寄らなければならないと感じた。

②障害者雇用企業交流会 第1回 令和5年12月14日（木）



②障害者雇用企業交流会

実施目的

障害者雇用において、雇用率の引き上げ、雇用の質など大きな転換期となる今、企業同士が同じ立場で気づき、学び合いながら、多様な働き方について考える機会として開催。

実践内容

- ・今年度は、「知る」ことをテーマに開催。
- ・第1回は、障害の重い方の可能性を見出し戦力化を図る雇用管理の立場と「企業to企業」の重要性を発信されている障害者雇用支援協会としての立場からマルワ環境開発株式会社社会長丸山様のご講演。
- ・第2回は、表面的には分かりにくい精神・発達障害のある方の雇用等について、県の委託事業である奈良県精神障害・発達障害者雇用企業サポート事業（D-PORT）の和田様のご講演。

成果と課題

- ・障害者雇用＝障害のある方の雇用だけでなく、社内の人材育成・雇用管理という視点を持っていただけた。
- ・障害者雇用などについて悩みや好事例など企業同士同じ立場で意見交換することに価値を感じていただけた。
- ・支援者から周知だけでは、あまり関心を持っていただけなかった。（第1回11社、第2回8社 参加）

今後の実践

- ・年間スケジュールを年度初めに計画し、日々の業務等を通して周知していく。
- ・座学だけではなく、企業見学など実際の働きぶりや当事者の方がどのような想いで働き暮らしているのかを知りあう機会として実施。
- ・継続的に実施していくことで、企業が主体となって企業to企業の機会が広がっていくことを目指す。

企業の声

障害者は特別な存在ではなく、企業と共に働く仲間として、どう共働できるかを考えるきっかけになりました。

障害者雇用を進めるには「障害者＝仕事ができない」と決めつけるのではなく、障害者の特性・気持ちを熟知した上、マッチする仕事を見つけることが大切であり、この取り組みをマルワ環境さんは実践されていることがわかりました。この取り組みにより障害者はやりがいを感じ、雇用の質の向上につながるのではないかと考えています。

取り組みや社員との関わりがとても参考になりました。任せることやできることを見分けることが大切だと思いました。

とても素晴らしいです。挨拶しなくても良いと言う事には驚きました。

どんな場面でも当事者として、企業の目線、働く人の目線で考えていくことの大切さを感じました。

③地域ネットワーク構築（当事者交流会）

実施目的

・障害者自立支援協議会就労支援部会において当事者と共に、“はたらく”“くらす”こと等について意見交換を図り、地域に必要な資源開発などにつなげていく。

実践内容

・部会員事業所（主に就労継続B型事業所）を利用されている当事者を中心にグループワークを開催。（支援機関も参加）
・「一般就労に対するイメージは？」「将来の生活について」「当事者報告会の話聞いての感想は？」などといったテーマを元に意見交換。
・グループワークで出た意見を踏まえて、今後の部会活動に反映していく。

成果と課題

・色々な当事者と意見交換を図りたいという当事者のニーズを知ることが出来た。
・様々な立場、境遇にある当事者同士だから、共感や気づき・納得感を分かち合える場となった。
・当事者の意見を通して、改めて支援者が思い込みで決めつけていることが多くあることに気づいた。
・当事者交流会自体が地域になじみがないため、会に参加しづらさがあった。

今後の実践

・当事者が参加しやすい仕組み作りと一緒に構築する。
・当事者からも周知していただけるように、会が地域の中で定着することを目指す。（通年概ね決まった時期に開催するなど）
・就労支援部会だけでなく、他の部会などでも当事者と共に意見交換が図れるよう共有していく。

当事者の声

各支援者がどこまで支援してくれるのかわからない（誰に聞いたらどこまで教えてくれるのか）。

・自分には体調の波があるので、「味方」「話を聞いてくれる人」をつくるのが大切という話が印象に残った。

話が遠回りに感じた。ざっくりばらんなイメージを持っていたので、距離感を感じた。日常的な工夫とかのほうがよくかった。

「なんで全部を分かってくれないの？」と思わずに、「この人、半分くらい分かってくれるなあ」と考えるようにしている。分かってもらうために時間がかかることもある。

以前の勤務先が冷凍工場の流れ作業だった。常に一定のペース、常時冷房、短い休憩時間、拘束時間が長いことがしんどかった。相談できる人もいなかった。

将来的には働きたいが仕事ができるのか心配。ストレスから体調不良になることも心配。

困難事例の個別支援

【就労生活と家族支援】

60歳 男性 精神保健福祉手帳2級（ADHD／アルコール依存症）ご兄弟（次男・三男）と同居

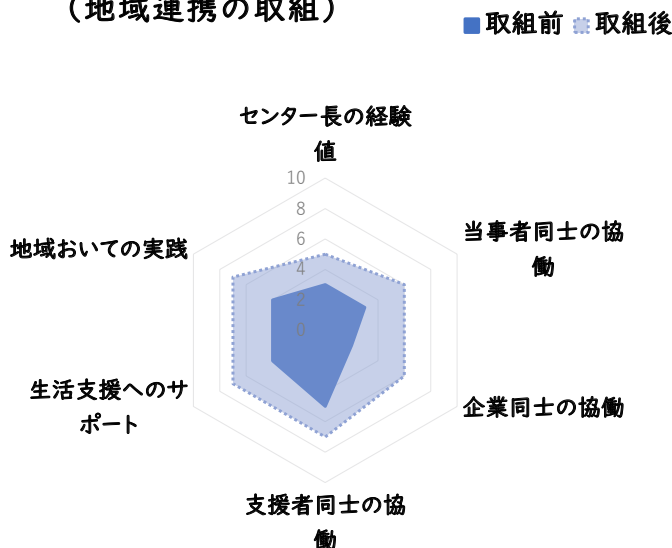
委託相談支援事業所からの相談をきっかけに一般就労に向けた相談を開始。障害者雇用枠で一般就労されるが、勤怠状況が思わしくなくこのままでは雇用継続が難しくなると会社から相談。勤怠状況悪化の要因として、①近隣トラブル（自宅が物で溢れかえっている）②アルコール依存症の自助会活動の維持の負担or重責③兄弟（三男）への支援（長年自宅に引きこもっているため支援につなげたい）といった3つの内容を、本人との面談で把握する。

【就ポツとして基幹機能を意識して対応した取り組み】

- ①社会福祉協議会・市議会議員や民生委員の協力もあり、自宅の庭にあった物を撤去し一時的に問題は解決した。家事援助などの福祉サービスの活用に向きだが、次男が支援を拒否。
⇒本人との定期的な面談で状況をお聴きし、支援を必要とされたタイミングで対応できる準備をしている。
- ②県内にある自助会が高齢化に伴い閉鎖寸前の為、維持存続のために自身が尽力されている。
⇒自助会関係者との連携、相談支援事業所や医療機関など、活動周知と存続維持の協力
- ③支援機関などの情報を提供、提案する。
⇒本人を介して、三男が支援を必要とされるまで様子を見守る。

モデル調査事業を振り返って

ビフォーアフター自己評価 （地域連携の取組）



【成果】

- ・当事者、企業の推進力。
- ・対話の機会が増加。
（当事者・企業・支援者）
- ・ポジティブな空気感の醸成。

【課題】

- ・周知不足等による参加者の少なさ。
- ・課題性のズレ
- ・実践実績の乏しさ。

基幹の役割・定着支援について

・1人ひとりの“納得感” “チャレンジしたい！”などの想いを大切に、“はたらく” “くらす”を自身で主体的に選択できるように、本人の状況を量りながら後押しすることを大切に。

・縦割りの協働ではなく、当事者・企業・地域・支援者と共に、誰もが働きやすい暮らしやすい地域づくりを目指す協働の輪を広げていく。

定着支援地域連携モデルに係る調査事業セミナー

私たちのセンターは私らしい人生 (はたらく・くらし)と向き合う センターです



(徳島県)
障害者就業・生活支援センター
わーくわく 三並竜人 佐野和明



1.わーくわくについて

徳島県
TOKUSHIMA

はくあい

わーくわく

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

①登録者

2023年3月末現在

●手帳別・就業状況別の登録者数

	手帳別				合計
	身体	療育	精神	手帳なし	
在職中	54	507	175	7	743
求職中	3	10	16	0	29
その他	6	62	47	3	118
合計	63	579	238	10	890

よりせい

東部保健福祉圏域（わーくわくの担当エリア）
の人口 499,093人 ※2023/3/1現在
（徳島県人口の約71%）

参考資料

①登録者

2023年3月末現在

●手帳別・就業状況別の登録者数

	手帳別				合計
	身体	療育	精神	手帳なし	
在職中	54	507	175	7	743
求職中	3	10	16	0	29
その他	6	62	47	3	118
合計	63	579	238	10	890

②基礎訓練

2023年3月末現在

年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
件数	57件	57件	30件	55件	27件

③職場実習

2023年3月末現在

年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
件数	50件	48件	52件	56件	69件



④就職

2023年3月末現在

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
一般企業	78件	72件	68件	63件	64件
A型	27件	34件	27件	23件	31件

精神 25名
療育 32名
身体 5名
手帳なし 2名

就職 → 職場定着



⑤職場定着



身体	療育	精神	手帳なし	全体(平均)
100%	97.4%	92.9%	100%	96.5%

※2021年度就職者の1年経過後の定着率

⑥相談・支援 (支援方法別) 2022年度分 (件数)

	身体	療育	精神	手帳なし	合計
センターへ来所	5	687	62	19	773
電話・FAX・メール等	290	2,824	1,312	58	4,484
職場訪問 (定着支援のほか、職場実習支援含む)	442	5,858	1,704	2	8,027
家庭・施設へ訪問	68	1,172	244	59	1,542
その他(関係機関とのやり取り等)	10	146	50	0	206
合計	815	10,687	3,372	159	15,033

⑥相談・支援 (支援内容別) 2022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	113	665	484	12	1,274
職場定着の相談支援	502	6,539	1,909	32	8,982
日常生活・社会生活の相談支援	52	1,956	379	82	2,469
就業と生活の両方にわたる相談支援	148	1,527	600	33	2,308
合計	815	10,687	3,372	159	15,033

2. 昨年度

定着支援地域連携モデルに係る調査 (取り組み)

PEOPLE

一人ひとりにできた小さなつながりが一番の宝物 = 地域連携の要

- 一人ひとりの支援や小さな繋がりの積み重ねを重視する
- 「就業・生活支援」の視点
- 長期的なスパンで伴走する支援

「当事者が学ぶ!そして支援者も学ぶ!」地域の活動(鳴門市就労支援部会)

- 語りべ活動
- お悩み解決プロジェクト
- 4名の本人と考える就活P
- 初めての障がい者雇用を支えるP
- よりリアルに当事者が学ぶP

企業ネットワーク・企業が主体となった活動を支える

- 企業による講演活動・情報発信
- 交流会の開催
- 毎月 企業同士の定例情報交換会
- 毎年 従業員表彰の実施

we are people first,

3.今年度 「当事者が学ぶ!そして支援者も学ぶ!」語りべ活動



- 働き続けないと働く喜びは得られない
- まず言われた仕事をこなす
- 自己理解と他者理解
- 自己変革・役割・感謝
- 仲間と居場所
- 人との出会いを大切に

- 迷惑をかけちゃいけない気持ち
- 味方づくり
- 理解のむずかしさ
- 配慮を求めすぎない
- 互いに歩み寄る姿勢が大事
- まず支持された通いに仕事を



3.今年度 企業ネットワーク・企業が主体となった活動を支える

企業ネットワークが考えたこと

- 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」の重要性。
- 「企業」の重要性。



地方の小さな会社が成長するには個性を労力に変えるしかありません。彼らは今、わが社のスペシャリストです。

重度障がいのある彼らは働く喜びを知っている。働く仲間になった。彼らの働き・貢献はわが社の宝。

3.今年度 実施センターの取り組みで参考となったこと

- ・「本人主体・企業主体の活動」や「本人・企業の情報発信」を支えることから地域連携をつくろうという想い
(もう同志だ！仲間だ！コラボレーションだ！)
- ・官民間問わず、支援機関とのつながりが強い！！
- ・奈良5圏域のナカポツが定例会を開催。各種研修会の提供も！
- ・官民一体となって支援体制を構築する「はたらく応援団なら」
- ・県と労働局が主体となり冊子(「障害者雇用推進ジャーナルはたらく」)を定期発行
- ・多面的な取り組みの結果、民間企業実雇用率が全国第2位！！



4 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」と向き合うために定着支援は重要
- 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」を長く続けていくことに寄り添える、伴走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)とチームワーク(同じ方向を見る関係)を重視している。
- (基幹のスタンス)ナカポツが中心だと勝手に決めない。だれ(どの機関)を頼りにするのは、本人が決めること。私たちは本人主体を支援したい。
- (基幹のスタンス)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

5. 今年度の事例(わーくわく)

ハローワークを通じて相談開始。面談の中で、生活が困窮しており、子どもたちの暮らしを優先すると自身の食事をとらないような家計・生活状況であるが判明した。2児(小学生と園児)の子育てや家計を支えながら就職活動に取り組む必要があった。相談支援事業所、ハローワーク、企業、ヘルパー事業所、フードバンクの協力・支援を得て職場実習を行い、今春の就職を決定させた。

ポイント:食事や家計を支えながらの就職活動 :子育てと仕事の兼ね合いを支える連携

- 連携機関
- ①基幹相談支援センター・相談支援事業所(月2回生活面の支援、手続き等)
 - ②行政(週1回、子育て課または福祉課)
 - ③ハローワーク(生活状況に配慮しながらの就職活動)
 - ④企業(家計や生活状況に配慮しながらの職場実習)
 - ⑤家庭生活支援員や母子・父子自立支援員(月1回・子育て支援)
 - ⑥ヘルパー事業所(週1~2回・家事援助)
 - ⑦子どもの居場所活動(週1回利用)
 - ⑧フードバンク(週1回・食材等の提供)

10

● 参加者アンケートまとめ

回答 166名（ナカポツの職員 84名、その他 82名）

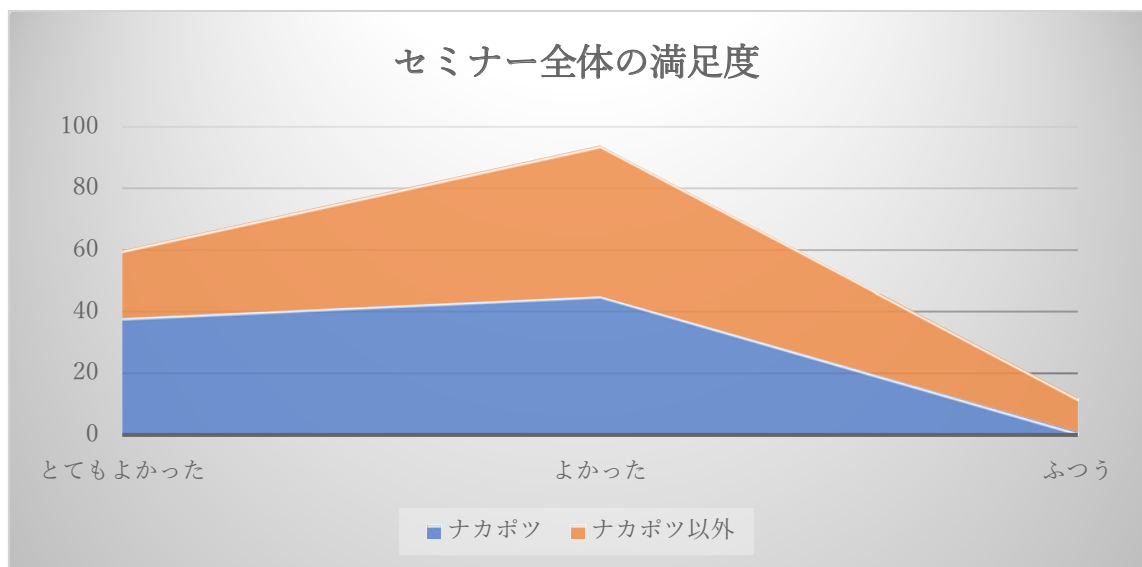
○ セミナー全体の満足度

とてもよかった：60（ナカポツ 38・ナカポツ以外 22）

よかった：94（ナカポツ 45・ナカポツ以外 49）

ふつう：12（ナカポツ 1・ナカポツ以外 11）

あまりよくなかった：0



ナカポツの参加者「とてもよかった」38回答の自由記述

- ・センター規模が異なっても、他のセンターの取り組みに挑戦できる可能性を感じた。センター規模や、職員のマンパワーの中で、工夫して取り組みを行っていきたい。
- ・基幹型就ポツの動き方や地域連携の成功例が参考になった。
- ・基幹型として様々な取り組みを知れました。
- ・いろいろな取り組みをあらゆる角度からコンパクトに知ることが出来た。
- ・日々の業務の課題や目標を明確になった。
- ・他のセンターの取り組みを知ることができた。
- ・各地での共通した課題など聞くことが出来た。情報量が多い。
- ・県外の中ポツの状況等を聞く機会が無いので、とても有意義でした。
- ・集中力が切れずに最後まで傍聴できた。
- ・気づきや学びが多かった。

- ・各センターがどのような課題を抱えているのか、どのように動いているのかわかりやすい内容でした。
- ・圏域人口の少ない地域の発表が多かったが、今後の活動に参考になる活動を多数聞けた。
- ・コンパクトに纏められた発表で分かり易かった。
- ・持っている課題に対して生かせるヒントがあったから。
- ・同じ就業・生活支援センターの実践事例なので、自センターと比べながら具体的に考えられたことがとても良かった。「鏡」という言葉があったが、他センターを見ることで、逆に自センターのことが客観的によく分かったところが多かった。
- ・各センターの特色、サポートするナカポツセンターの連携が指導的・受講的立場ではなく、対等に学びながらモデル事業に取り組んでいたことに共感を得た。
- ・関わる事がないセンターの実情が知れたことや、島村先生、朝日先生のまとめが参考になった。また、ナカポツの在り方を再認識する機会となった。
- ・全国各地のセンターの取り組みを一度に聞くことができ、しかも基幹型センターの在り方という興味のある話題だったため参考になった。
- ・さまざまなセンターの取組をお聞きすることができたため。
- ・それぞれのセンターの現状や取り組み、協力センターとの関わりなど、どれも刺激を受ける内容ばかりであった。地域関係機関やナカポツ同士の連携など、自身のセンターの弱点を振り返る良い機会となった。今後、地域でのセンターのあり方について、地域の声を聞きながら連携強化していきたいと思う。
- ・全国のナカポツセンターでの地域の特性に応じた工夫ある取組を知ることができたから。
- ・具体的な実践内容が聞けてとても参考になりました。
- ・センター毎の困りごと、圏域センターの取組み、解決に向けた進め方など確認できたこと。
- ・他センターの力も借りながら互いに学び合える環境が大切だと感じられたこと。
- ・ナカポツに求められている内容に対して具体的にどうすれば良いのかが分かる内容であった。
- ・今後、取り組むべき課題に対するアイデアの参考になった。
- ・各センターの取り組みについては、自センターでも行っている内容も含まれていた。そのため、話を聞いて自センターの取り組みに自信が持てたと同時に、まだまだ足りない部分も気づかされたため。
- ・他センターの状況や取り組みを聞くことが出来て、学びになった。
- ・ナカポツの役割について、どの事業所も同じ方向を見ていることが分かった。
- ・現在当センターが抱えている課題に対して大変参考となる内容であったから。
- ・各センターの取組を通して、課題や活動の方向性について共有できたから。
- ・他のナカポツの取り組みの違いを知ることができ、良い刺激を受けたためです。
- ・朝日教授と島村教授の助言・提言も非常に勉強になりました。内容の濃いセミナーでした。有難うございました。

- ・他県のナカポツの状況が良く分かった。
- ・定着支援事業所との関係作りについて学べたこと。
- ・取り組みと併せて成果も知ることができ、実践されたことについてイメージを持つことができた。
- ・最初の事業概要説明で「ナカポツのことはナカポツ同士のピアサポートで！」という合言葉があり、実施センターと応援センターとがピアサポートしながら報告をするという斬新なセミナーにて、報告・シンポジウムと、大変分かりやすい内容でした。
- ・気づきや一歩踏み出すことの大切さを学びました。
- ・すぐに取り入れられそうなものばかりだった。
- ・自分自身の熱量をあげてもらえた感じがする。基幹型の役割が良く分かった。
- ・他のセンターの様々な取り組みがよくわかり業務に生かせる。

ナカポツの参加者「よかった」45回答の自由記述

- ・ネットワーク構築について考える機会を多く得たから。
- ・当センターの運営で取り入れられる視点があったため。
- ・地域、関係機関との連携ができてこそその就ポツの役割が発揮できることを改めて認識させられました。
- ・各センターの報告について、とても参考になりました。
- ・各センターの実際の支援の状況から、新たな取り組みがそれぞれで、大変参考になりました。
- ・もう少し時間があるとよかったです。もっと詳しく聞きたいと思いました。
- ・スーパービジョンの在り方について知る事ができた。
- ・参考となる取り組みの話が聞けた。
- ・他のナカポツの取り組み、姿勢を知ることができてよかった。
- ・全国の就業・生活支援センターの取り組みを知ることが出来て良かった。
- ・ふだんは聞けない様々な就業・生活支援センターの声が聞けました。
- ・地域や人口の大小にかかわらず、地域に応じたナカポツセンターの在り方を模索する必要があるという一貫したテーマを見出すことが出来たため。
- ・仕事面に於いて参考になる点があったこと、気づきがあった事は当然ですが、なかぼつセンターは全国規模で活動していると改めて感じる事ができ、仕事に対するモチベーションに繋がった。
- ・所属するナカポツ以外の活動実態などを知ることは、自らを客観視することに通じると思うから。
- ・各センターの取組としては理解できたが、ナカポツの基幹の役割としては不明確な点はまだある。

- それぞれのモデル事業の内容で、当センターでも課題だったり話題として挙がっていることと同じだったりしたので、とても参考になりました。
- 他圏域の取り組みを知ることができた。
- 地域におけるスーパーバイズの役割について少しイメージに繋げることができた。
- 地域特性はそれぞれですが、就労支援事業所との連携づくりについて、様々な取り組みを知ることができたため。
- 各センターがタグを組み、取り組まれた内容についてそれぞれお話を聞くことができ良かったです。とても参考になりました。
- 各モデル事業などについて知れた。
- 他センターの取組を知れたこと。
- 各センターの現状と取組の過程、成果を聞いたこと。
- 数値目標の達成度や事業の進め方に関してもマンパワーを理由にすることが多いが、自分の考え方に捉われすぎないようにナカポツ同士が協力していくことや他のナカポツからも学びを得ることで前に向けると感じた。
- 基幹型機能としてどのように動くべきか事例を聞くことができて良かった。
- 各事業所の取り組み等、具体的に知ることができたため。
- センター間でペアを組んで取り組んでいたため、ピアスーパービジョン等の役割を構築できていた。
- 各地域での活動について発表があったので。
- 地域の実状に近いセンターの取り組みが聞けたため。
- 他センターの取り組みを聞いて参考になった部分もあった。
- 地域における定着支援での他機関を巻き込んでの支援について、取り組みや方策、登壇者のエネルギーを感じることができました。
- ネットワーク形成について今後必要と感じており、関心があった為。
- 色々な取り組みを知ることが出来て今後の参考になると思った。ナカポツ同士で関わりを持つことは色々な面で必要と感じた。
- 各地域のナカポツの圏域や取り組みがわかりやすく良かった。
- ネットワーク構築の重要性や、日々の支援の再確認ができました。
- いろいろな地域の状況を聞くことができた。
- 各センターの様々な取り組みが聞けたため。
- 後半の時間が足りなくなったので、勿体無い感が残ってしまいました。
- 他のセンターの取組について知る機会を得て刺激になったから。
- 就業・生活支援センターとして、求められる役割や取組について学ぶことができた。
- 他ナカポツセンターの取り組みを知ることができた。
- 実施センターと応援センターのペア取り組みは参考になりました。
- 法人組織を動かせる気がしないため。

- ・事業所利用者の意識向上と利用者を増やす取り組みとしてとても参考になりました。
- ・資料が発表とリンクしており聴きやすかった。
- ・地方ごとの様々なやり方がわかったので勉強になりました。

ナカポツの参加者「ふつう」1回答の自由記述

- ・これからの基幹型について具体的な話が聞きたかった。

ナカポツ以外の参加者「とてもよかった」22回答の自由記述

- ・ナカポツ側の話の内容に関しては興味のあるもので、地元でもこんな熱い人たちがいればなと思われました。
- ・どんなことを行っているのかなど知ることが出来た。
- ・ナカポツというシステムがよくわかるセミナーでした。
- ・ナカポツの活動や支援の大きさに感銘を受けました。
- ・ナカポツ事業、全国の福祉圏域の実情を知ることができた。
- ・福祉事業所として、ナカポツさんがこのように連携を重視して取り組んでくださっている事を再認識し、安心して支援にあたることができると感じました。
- ・関係性の構築について参考になりました。
- ・様々な取り組みや地域連携など、全国の事例報告が聞けたため。
- ・他地域のナカポツの取り組みや地域の規模など知ることが出来ました。応援センターという仕組みがあることで規模が違ってそれぞれに合わせた取り組みを考えられることは強みになると感じました。
- ・障害者就業・生活支援センターの基幹としてのネットワーク構築という役割を、様々な地域事情がある中、どのように実践しているのか、お話をお伺いしたかったので、大変、参考及び勉強になりました。
- ・ナカポツセンターの役割は知っていましたが、各センターで様々な取り組みを知ることが出来、勉強になりました。各センターの発表でつながる事を意識され、重要な事だと改めて実感できましたし、日々の移行支援業務でさらにつながりを構築していかなければならないと思いました。全国各地で社会資源に差はありますが、つながる事や利用者支援の為に様々な行動を起こしていることに変わりはなく、就労支援機関の立場からは関係機関をもっと活用していかなければならないと思いました。今回のセミナーは移行・定着支援にとって大変勉強になりました。
- ・事業所は三重県の（社福）聖マッテア会のお隣の関ヶ原です。一度お伺いしたいと思い、また奈良県橿原市の中和障害者施設の方たちのお話の内容も良かったのと、わたしは大阪生まれで奈良の田原本町の黒田に住んでいましたので懐かしく思いましたので、ぜひお二

人にお会いしたいです。

- ・立ち上げて3年ほどの事業所です。全国の多くの地域で、特徴のある活動を作り上げている方々がいることを知りました。とても力になりました。
- ・事業所ごとの様々な取組にはそれぞれの地域の特色が感じられました。地域との強いつながりがあることを実感できたことが大変勉強になりました。
- ・企業の求人率が多い中、企業への稼働が進むために、ナカポツの重要性を改めて学習しました。一層関係機関との交流を維持していきたい。
- ・事業所単独ではなく共同での取り組みは双方にメリットがあり非常に有効な活動だともいえました。
- ・基幹型として更なる取り組みにトライしている姿に感銘を受けた。他地域の実態について知る良い機会となった。(自分の地域より人口が少ないが資源は多いなど)
- ・他の地域でのナカポツさんの活動の様子を知ることができた。自分の事業所とナカポツさんとの連携などについても考えさせられた。
- ・各センターの強みを生かした事例を聞くことができた。
- ・他地域のセンターの活動状況や、福祉サービス事業所との連携など詳しい説明が聞くことができ、当地域でも更に連携を強化できるのではないかと感じました。
- ・B型の職業指導員という立場で初めて参加させて頂いたが、とても身近な話題に感じて全体的に解り易く共感できる事が多かった点。
- ・都道府県ごとに違った取り組みや状況があり勉強になった。

ナカポツ以外の参加者「よかった」49回答の自由記述

- ・各センターとも色々な想い、考えをお持ちで興味が沸きます。
- ・実際に実感出来ないのので考えだけで終わらないように、当事業所でも協力出来る部分は協力を惜しまないよう心掛けたいと思います。ナカポツセンターの努力が分かった。
- ・色々なパターンのナカポツの動きを知ることができ、私の地域のナカポツとの動きの違いや参考になる考え方が多くあったため。
- ・事例が具体的。
- ・自身が所属する地域以外のナカポツさんがどんな事を考えて日々の支援をされているのかを聞きたかったため。
- ・全国のナカポツの支援や取り組みを知ることができて良かった。
- ・身近な地域以外の状況や取り組み方、考え方を知ることができた。
- ・地域による違いが知れた。
- ・資料がわかりやすかった。
- ・ナカポツの活動や取り組みがとてもよく分かったので。
- ・時間、構成ともに簡潔だった。

- 様々な視点からのアプローチがあることを知れた。
- 他県のナカポツセンターへ視察やその後の交流が良い取り組みだと思いました。
- 現在ナカポツさんとの連携がなく、今後の関わり方について考える機会になりました。
- 全国の中ポツの雰囲気を知ることができた。
- 取り組みを知ることができたため。
- ナカポツを知る機会になった。
- 地方の小さな会社が成長するには個性を努力にかえるという考えが一緒でした。
- バイザー・バイジーの関係性や相互協力体制の進め方など勉強になりました。また、離れた地域での協力や情報交換により地域性でできることの可能性を強く感じる事ができました。
- ナカポツセンターの事業について詳しく知ることが出来た。
- 様々な環境の中でも共通する思いが多い事を学びました。
- 多様な取組事例から、具体的な取組を参考にこれからの動きを検討できると思う。
- 現状を把握することが出来た。
- 地域ごとに応じたナカポツセンターの役割について深く知ることができた。
- 各ナカポツセンターの取り組みが聞いて良かった。
- ナカポツの役割と実態がよくわかった。
- ナカポツについて正直それほどB型ではかわりがないと思っていたので勉強になった。
- 様々な取り組みの実践を知ることができたので。
- ナカポツの業務内容を知る事ができました。
- 様々なナカポツの取り組みを聞くことが出来たため。
- 共同での取り組みで広がる繋がり素晴らしさを感じました。
- 上下関係ではなく、ともに助け合う関係性を学べたから。
- 地域の基幹型としてどのように活動し、仲間を増やし、コミュニティを作り上げたのか。また、誰もが動き始めがある中で「憧れをやめて、行動した」「まずは行動してみよう」といった姿勢がとても印象に残った。
- 地域の支援が企業の支えになり企業の支援力をつけるというお話を頂けて、目の前の支援だけでなく、社会を良くしていく視点が持てたからです。
- 全国の事例を伺えてよかった。
- 地域の取り組み方がよくわかった。
- ナカポツセンターの視点が良く理解できた。
- 障害者就業・生活支援センターについて詳しく知る機会を得ることが初めてだった為、大変勉強になりました。
- 多くの方が“顔が見える関係”の重要性についてお話しされていたことが印象的でした。地域の他資源と連携していけるよう、また、日々の支援の質を高められるよう、身が締まる思いとなりました。

- ・地域ネットワークの構築や就労支援センターとしてのあり方（役割）について、進めていかなければと思いながらも進んでいない現状があり、参考になりました。また、他センターの活動を知る機会もなかなかないので、よい機会を頂いたと感じています。
- ・内容や事業について自分も体験したいと思いました。時間がおしてカットがあったのが残念でした。
- ・応援センター、実施センターとの連携で障がい者福祉の輪が広がり、知恵を出し合って成長していく姿がとても良かったです。
- ・就労定着支援事業所から、ナカポツとの連携について考え悩むところもありますが、今回のセミナーでナカポツからの様々な視点や取組、役割を聞いて良かったと思っています。
- ・ナカポツの実態が分かった。
- ・様々な取り組みを知ることができた。
- ・就労定着におけるの努力と工夫が学べた。
- ・スーパーバイザーの考え方を知ることができました。
- ・皆さんのお話がとても分かりやすく、興味深かったです。
- ・なかなか普段、就業・生活支援センターの考え方や活動を知る機会がないため。
- ・ナカポツセンターの事を知らなかったもので、勉強になりました。

ナカポツ以外の参加者「ふつう」11 回答の自由記述

- ・定着支援の細かい内容が聞けなかった。
- ・他県支援センターの現状は、当事業所にはあまり必要でなかった。
- ・事業への取り組みがよく理解できた。
- ・時間が長く、集中力が続かない。前半は面白かったが後半にいたっては飛び飛びで説明だったので心残りだった。そしてあまり人数の多くない事業所なので拘束される時間が長いのは業務的に困った。
- ・資料の字が多かったのが気になりましたが、内容については私たちが目指しているもののヒントになることも含まれており、参加して良かったと思います。
- ・開始して最初の方は視聴できなかったので、事業報告をされているものが、そもそもなんの目的でされた取り組みなのか理解できなかったので、報告を聞いても頭に入らなかった。
- ・初めての参加であり、また他事業の報告であったため共感やイメージできない部分があったが、他事業所との繋がる場を持ち情報交換などが重要であると感じた。
- ・自分自身がまだ働いて日が浅い為、理解までたどり着けなかった。
- ・参考になるような内容があまりなかった。
- ・お互いを称賛し合っている。問題に対しての課題→方策→結果と言う明確さが無い。

○ 特に印象に残った取組

ナカボツの参加者からの回答

- ・推進力の原動力について学べる部分が多かった。(ぼらんち)
- ・茨城：地域資源が豊富な地域ならではの課題がセンター知名度というのは目から鱗だった。奈良・徳島：当事者語り部を直接拝見して感銘を受けた。
- ・沖縄ブリッジと埼玉 CSA の、情報共有しながら、お互いに切磋琢磨してすぐに取り組んでいたこと。
- ・ご発表が良いことづくめではなく、生の声も入っていたように感じられました。
- ・一貫したテーマから、求められる動きに至るまで、満遍なく具体的に触れられていた。(沖縄ブリッジ)
- ・共通した課題が多いところは参考になるし、条件がかけ離れた事業所も興味深い。
- ・自事業所では出来ていない事や行政機関へのアプローチ等が参考になった。
- ・当センターでも実施したい事業などがあった為、また共感できる部分が多かった。
- ・企業交流会を自分たちもしたので今後の参考にしたい。
- ・ナカボツ事業をされている法人と当該ナカボツの活動から、ナカボツがされている活動実態を推測してみることが専門職として興味深く思われるから。
- ・スーパーバイズについての説明が良かった。(CSA)
- ・当センターでも話題にあがった「定着支援事業3年経過後の支援連携」等がとても参考になりました。
- ・興味深い取り組みだった。
- ・のいけるの活動や考え方が非常に参考になった。
- ・福祉サービス支援事業所向けの取り組み、情報交換会や職場体験実習などの取り組みが参考になりました。
- ・聞いていてわかりやすかった。
- ・聞きたい内容が網羅されていました。
- ・目的、課題、結果が明確であった。
- ・根拠があり、納得いく説明だ。
- ・水戸地区：「ナカボツを知らない事業所がある」という状況は、おそらく他センターでもあると思う。「自分たちも同じだ」と危機感を持ってもらえたら、今回のセミナーはスタートラインとして大成功だと思う。その問題にまだ気づいていないセンターがもしあれば、その方が大きな課題。ふらっと：都道府県単位でセンター連絡協議会を開催することは、今すぐにでもできる取り組みだと思う。
- ・当事者、企業担当者を巻き込んだ会議の実施、労働人口の減少のなかで企業が障害を持たれている方で事業所ニーズにこたえるスカウト型支援を行っていた点がとても印象的だった。(CSA)

- ・当センターにない取り組みや理念を感じることが出来、参考にしたい取り組みがあった。
- ・自分たちの知りたい情報が詰まっていた。
- ・具体的にセンターが目的としている内容がよく分かった。
- ・独自の取り組みを自発的に意欲を持って取り組まれている様子が伝わり刺激になった。
- ・自身の事業所が取り組んでいない試みをされていた。
- ・関係したことのあるナカポツであったので、取り組んでいる内容がわかりやすかった。
- ・北海道のセンターの課題とナカポツの役割ついて発表していただいたこと。
- ・みなとさんの取組の「障害者ステップアップ講座」の開催がとても参考になった。また、ふらっとさんの取組では、B型事業所との「就労」への共通認識が持てるようになるまでのさまざまな取組がとても参考になった。ブリッジさんの取組では「就労移行等情報交換会」、「スーパーバイズの考え方」がとても参考になった。
- ・地域との連携やスーパーバイズという所を自センターでも取り入れていけたらいいなと思いついていました。協議会等に行っていますが、B型等福祉事業所に訪問するというのが興味深かったです。その時どんなことを話すのか等も知りたかったです。
- ・参考になった点：スーパーバイザーとバイジーの対等な関係。雇用を前提としない実習の開拓。働いている人の体験発表会。事業所への意識調査。事業所への訪問活動。
- ・あいらいさの基幹型としてのナカポツの役割とは？規模が小さな圏域、規模が大きな圏域、立ち位置は規模によって変わってくる。（他センターが伝えていた圏域にある市町村の社会資源によっても求められるものが異なってくるように思う。）『「継続して取り組んでいくこと」をつくりあげていく』がナカポツに求められているように感じました。
- ・取り組みの変化についての説明がわかり易く、地域の課題を俯瞰的かつ冷静な視点でとらえ、今後の取り組みに活かせる工夫を感じ取ることができました。
- ・良い取り組みをカスタマイズして実施している内容等具体的で良かった。
- ・埼玉 CSA：就労移行の情報交換会、福祉事業所交流会。今後福祉事業所との連携が必要と考えていた為、参考になった。三重ふらっと：グループワーク後の福祉事業所への個別訪問。顔の見える連携が出来るきっかけになると感じた。
- ・ステップアップ講座を興味深く拝聴した。当事者と支援者のニーズや課題の相互理解に役立ち、見通しの立つ支援に繋がれると感じた。
- ・自分のセンターでは取り組んでないような内容があり、今後このような取り組みをして行きたいと思った。
- ・ステップアップ講座が、個人的に取り入れられるといいなと感じました。
- ・実施センターと応援センターのペアサポート活動が良かった。
- ・関係機関の連携の重要性がわかった。
- ・北海道の圏域の広さとそれ故に市単ナカポツがあるという状況に驚きました。生活面のサポートの重要性、面白い取り組みなど学ぶことが多かったです。
- ・説明が簡潔でわかりやすかったと感じました。パワポも見る側にわかりやすい作り方にな

っていたと思います。(パワポで発表資料を作成する際の良い勉強になりました。)

- ・沖縄の方の内容、説明、分かりやすかった。もっと聞きたかった。
- ・それぞれの地域やセンターの規模によって状況が違うことや、業務そのものの違いを感じることができた。
- ・バイザーとバイジーは協同関係ということを知れた。
- ・応援センターの取り組みを取り入れ、自身のセンターで実施しようとする姿勢が強く感じた為。
- ・ブリッジさんの『「就職」というキーワードが聞こえてこない』、ふらっとさんのトラウマ『「就労」と思っていない。「居場所」をつくっている』など、就B事業所しかない当圏域ではまさに同じです。ただ、現状としてB型事業所からの就労は7事業所で年間1人程度と一般就労は厳しい状況にて、「居場所」にならざるを得ない現状でもあります。また、事業所側の事情として、圏域の人口が少ない当地域では、利用者の1人減は事業所の運営にとっても死活の問題でもあります。地域の課題から難しい状況ではあっても、就B事業所の職員には就労継続支援という意識をもって、支援に取り組んで頂きたいと思います。
- ・他事業所の取組に感銘を受けただけでなく、自センターにいかに取り入れていくかという工夫と、「無理」ととらえず取り組んでいく気持ちに感銘を受けました。(トータス)
- ・ステップアップ講座について。当事者・企業・支援者・・・また、ナカポツの役割という視点からみてもすべてを兼ね備えられる魅力的な取り組みだと感じた。(みなと)
- ・自センターの取組として検討していたからと他府県のセンターとの交流はいいなと思いました。
- ・具体例に感銘を受けた。
- ・基幹型としての役割について改めて考える機会になった。
- ・圏域の福祉事業所の悩みやニーズを吸い上げ、それに寄り添いながら関係作りを行うことで、就労者を掘り起こし、地域の支援力の向上につながったということは大変参考になった。
- ・地域の就労支援機関を巻き込んで活動をされている点で自分たちのセンターの理想を実現されている。
- ・取り組み内容がわかりやすく、当センターの参考になった。
- ・胸が熱くなった。
- ・奈良県：図がわかりやすかった。三重県：課題への問題意識が高い。沖縄県：地域特有の問題点があげられていた。

ナカポツ以外の参加者からの回答

・当事業所は『ふらっと』さんから1番近い就労継続支援A型事業所だと思います。まだ始まったばかりの事業所なので色々不安もある中という事、1番近く時々お話をしている場である事、ナカポツが当事業所に今後どう絡んで頂けるのかという事に興味がありまし

た。津市にはB型が50以上もあるのに、A型が10もない状況です。その10も満たないA型事業所ですが、横のつながりがほぼない状況です。来年度より改定を受けて、各事業所とも大変な想いをするだろうという中で、やはり相談出来る先があるのは強みになると思いますので、そこの仲介・中間を期待しています。

・『ナカボツを知らない』という言葉がありましたが、施設での従業者が若年層になると本当に知られていないのが現状です。ここから始めてみよう…のあたりはもっと詳しく聞いてみたいと思いました。知られる為、気軽な相談先になる為、立ち寄れる場である為、また助けてもらえるセンターになる為、どういう行動をしていくのが楽しみに感じました。香取センターさんから気軽に話そう相談会(?)の話がありましたが、面白そうです。

・取り組みが非常に興味があった。

・ステップアップ講座に興味がある。(みなと/トータス)

・地域によって支援できる体制に限度があるが、他のナカボツでの活動や取り組みを意見交換し、課題への糸口を探す機会となり、取り組み前と後の評価が高まって良かったと思います。

・データで理解が深まった。

・自分の支援の考えの視野が広がる内容が多かった。

・特にみなとさんの横並びの考えはとても好感がもてました。

・こんなことがあったらぜひ参加してみたいと思う内容でした。

・プレゼン資料の構成がわかりやすかった。(津地域ふらっと)

・地域性なども関係すると思いますが考え方などに共感しました。

・普段支援での関わりのある事業所のため。(トータス)

・就労支援事業所との連携、つながりを大切にしているように感じた。

・分かりやすく、移行に活かせる事業や捉えも多かった。

・自分の理念と似ていた。

・どのセンターの取り組みも素晴らしく参考になりましたが、伴奏型のステップアップ講座や企業や地域への働きかけについてのメリットについて共感できました。

・人口も地域も違う中での活動を知ることが出来た。

・わかりやすかったです。

・スーパーバイズに関して、当法人の若手育成に早急に活かして人材育成にあたりたいと思う部分が多々あった。

・奈良県；企業、当事者が主役。徳島県；枠にとらわれない考え方。

・時間内に話が終わらないくらい講義されていたのが印象に残りました。

・支援の担当制についてや、札幌市の就職者の地域活動支援センターや、企業ネットワーク等参考になる情報を聞くことができた。

・徳島は、当事者や事業者の生の声を聞く場を設けたこと、沖縄は、雇用を前提としない職場体験実習が素晴らしいと感じたし、北海道は、就労定着支援へのナカボツの関わり方が具

体的でとても分かりやすい発表でした。

- 資料がわかりやすく、言葉も入ってきやすかった。
- 同じ目的をもって話ができる関係性づくり。実行してみる事が大事だとしました。
- 普段から関わりのある機関だったため。(トータス)
- しごと体験「輝きウィーク」ではたくさんの施設が参加されてレベルアップに繋がった話が印象的でした。(津地域ふらっと)
- 私にとって、話が聞きやすかったです。(沖縄ブリッジ)
- ステップアップ講座については、講座+実習と合わせて理解を深めてから実習に入ることが出来るのは良いと感じました。また、いつもの職員とは違う人から話を聞くことや違う環境でアセスメントを取れる機会は有用であると思いました。また、当事者同士の交流会については就労継続支援 B 型のご利用者同士という機会は中々無い為、今後開催していければ良いと思いました。
- どの事業所も、他府県のナカポツ事業と交流を持ち、刺激があったことが一番良かったのではないかと思います。
- ぼらんちの「日本一のネットワークづくり」というスローガンが、着実に実現されていることに感銘を覚えたため。パワーを頂くお話でした。
- 自分の施設の管轄であるナカポツセンターの取り組みを知る事ができ、のいけるさんと関係を構築したいと思いました。上手く地域と連携して取り組みされていると感じました。
- 資料の内容にしっかり目を通して、振り返りたいと思えた事業所さんでした。
- 障害者の体験発表会オンラインや雇用を前提とした実習など充実した障害者雇用を知る機会の提供が充実しているため。(CSA)
- 取り組みの連携が素晴らしいと思いました。
- 規模の大きさと、横とのつながりの濃密さ。(のいける)
- 北から南までのペアと近隣県のペアなどがあったりし、どの取り組みも面白かった。また、見えていた課題は共通するものが存在しているのだと感じた。参考になるものが多くあった。
- B 型は居場所ではなく就労のスタートとしていく場所との考え、就労に関して前向きな様子が伝わる内容でした。
- 発表の内容の充実と、魅力的な人柄で聞きどころがたくさんあった。
- ふらっとさん、ブリッジさんは現状の悩みや課題が率直に書かれていて、そこに対してどのように歯がゆい思いがあるのかイメージしやすく、発表の内容がスッと入ってきた。みなとさんは先進的な取り組みがシステムの的に組まれていて素晴らしいと感じた。
- 殊に地域の福祉事業所や企業等、関係機関との繋がりや繋がり方、考え方、チャレンジの仕方が参考になりました。
- どのセンター様からも話されていましたが、まずは動くこと、行動することということ。横のつながり、上下ではないということと話されていた事業所さんが多かった様に思いま

す。色んな所に顔をだして、まずは覚えてもらうことが、自分ができる第一歩だなと感じました。あと、ぼらんち夏目様の存在感ですかね。

・徳島：当事者、企業、支援者などたくさんの関わりがあることがよくわかる取り組みをしていた。沖縄：スーパーバイズの見え方が分かりやすく説明があった。静岡：最後の言葉に衝撃を受けた。

・地域特性の問題が出ており、国内の状況を知ることができた。

・就労定着支援事業所からみるナカポツとの連携について考えることができた。

・分かりやすかった。参考になる具体例があった。

・ふらっと、ぼらんちは、シンプルかつ、わかりやすい資料で印象に残った。取り組みも取り入れられる要素が大いにあると思った。CAS と沖縄ブリッジの発表においては島村先生のお話が印象に残りました。

・共感できることが多かった。

・特にありません。どのペアも同じ報告で変わり映え無い。

・スーパービジョンやネットワークの必要性を改めて感じました。

・どのペアの取り組みもとても良かったが、特に企業と企業、当事者と当事者、という取り組みが斬新でとても良いと思い、自身の事業でも今後取り組めるなら、是非取り入れたいと感じた点。

・石狩：フォローアップ事業が印象強かったです。千葉：物腰が柔らかく、印象が良かったこととナカポツを知らない支援員もいるということをお話されていたため（実際、経験が浅く業務に追われ、研修に参加できない支援員は情報収集ができずに知らないこともあると考えました）。沖縄：就労移行の利用者が0人の地域もあるとのことには驚きました。B とのタイプになっているという話も印象に残りました。

・活動内容が素晴らしい。特にぼらんちさんのお話が楽しかったです。

○ ナカポツの基幹型機能についての所感

ナカポツの参加者からの回答

・就労継続支援事業所とのネットワーク構築の意義について再考してみたい。

・基本的には障がい当事者との関わり同様、伴走が有効と再認識した反面、事業所・組織ならではのメリット・デメリットの視点を明確にして関わることは一定必要と思った。

・我々は市単位の就ポツです。基幹型就ポツの役割は、地域連携のモデルとして素晴らしいと感じた。市単位の就ポツは何ができるのか。もっと存在意義をしっかりと持つために参考になりました。

・圏域の事情に合わせて、あくまでも本人さんの心の安定を軸にサポートしていきたい。

・「基幹型」とは何か？ 少しイメージを持つことができました。

- ・就業・生活をひとくりにしたあたりに、制度の隙間を埋める感じがあったが、基幹型としても機能できるモデル。
- ・間接的なコーディネートの必要性がどのような支援にあたるか聞きたい。
- ・地域ごとにそれぞれに機能を志向し活動する中で、はじめて基幹型機能が収斂されると思われる。したがって、全国一律に機能について云々するのは時機尚早と思われる。
- ・地域差があり、福祉サービスの地域も圏域内に複数ある事から、何を何処まで担うのか不安が大きい。
- ・令和5年12月に、県内ナカポツ合同（6センター）で「地域における就労支援について、その在り方や連携を深く考える研修・意見交換会」を行いました。県内の相談支援事業所、支援学校、A型、B型、移行支援事業&定着支援事業、ハローワーク、職業センター等に案内を出し、ナカポツスタッフ入れて180名の参加がありました。外部講師として移行支援事業所の方の講話をいただいたあと、グループワークも実施しました。狙いとしては、「お互いの文化を知る」として、連携の隙間が生まれる原因がやはり関係機関の役割をお互いに知らないことではないかと思ったので、まずはそこを一緒に考えることができたという話題からの実施です。今回のモデル事業のお話の中にも、地域作りだったり、顔の見える関係作りというワードがあり、とても共感したところです。
- ・基幹＝地域の実情に合わせてという考え方はわかった。
- ・野路さんが言うように持続可能な社会資源であり続けるためにはどうあるべきことなのか？ただ毎年予算確保のために新しい事を何でも引き受ける事ではないと思う。
- ・支援を求める生活課題が多い当事者、彼らを戦力化しようと努力する職場の為、地域の支援力底上げに注力したいと思う。
- ・基幹型の役割を果たすためには、まずは地域や事業所の声を聞くことが大事だと感じました。その上で、地域の実情に合わせて自分たちには何ができるのか考えていく必要があると感じました。
- ・基幹型とは具体的に何をすればよいのか？現在も基幹的な業務は行っていると思われるが？現在の目標設定となっている就職件数、実習件数との兼ね合いは？（減少してもよい？）
- ・基幹型機能についても、ポジティブな空気感をもてるセンターでありたいと思いました。
- ・地域で暮らしている障害者の就労支援の最前線に立っているという自覚と責任、基幹としての役割の具体化、明確化、継続していくこと、大きな意味で言えば、就労を通じた地域づくり。以上のようなことを思いました。
- ・ファシリテーター役、橋渡し役、黒子役といった、主体は主人公である当事者、企業、支援者であることを常に意識し、俯瞰的な視点で必要に応じて適宜介入している役割であることを再認識することができた。
- ・日常業務が拡大することによって、予算はどうなのか、今の業務に負担が増えるのか不安がある。最後の朝日先生がおっしゃっていたように、わかっているでも思考停止しないようにと言われて気付きを持った。後方支援と言いながらも、国等役所からはサービス低下しない

ようにとされているため、どこまでの区切りをしたらいいのか戸惑いはある。

- 今回のモデル事業の取り組みで、基幹型のスーパーバイズのやり方の一端を見せて頂いたようで、実際に自分のセンターが基幹型の取り組みをする時の参考になった。また、基幹型を難しくとらえていたが、通常のセンター業務の延長ととらえることができた。

- 地域を耕していく、幹が折れないように取り組んでいく必要があると思うが、ナカポツ同士の横の繋がりも各地域によって機能の持たせ方が違っていいことに安心しました。

- 改めて地域の課題、ニーズを整理し、地域の特性に合わせて対応していく事と地域の就労支援事業所との連携の在り方について今後も更に工夫していくことが大切だと思いました。また、朝日先生からのお話にもありましたが、ナカポツセンターがこれからも持続可能な事業として実施していくためには、ナカポツセンターに求められる役割が年々増えているため、本当に必要な役割について整理していくことも大切だと感じました。基幹型は必要な取り組みだと感じます。ただ、棚卸しをしないとパンクしてしまいそうです。基幹型というなら、個別のケースはナカポツ独自でもたないようにしないと回らないのでは、と感じました。

- 地域性を加味した取り組みを見つけていきたいと思った。意識調査をして、上からではなく同じ対等の立ち場で意見交換したいと改めて感じた。事業所訪問を行っているとの発表を聞き、正直凄いなと思った。就労支援部会で協議したり、ネットワーク会議に参加してもらいGWをするくらいしか実施していなかった。訪問については、業務の棚卸、時間調整をして、若手の教育の場としても検討したいと感じた。

- 全国のさまざまな地域性がある中で、地域の中で地域特性を踏まえて就労支援のかたちをつくりあげていくのが基幹と言われるものなのかと感じている。類型のようなものがいくつかあると、類型+アレンジでそれぞれのセンターがイメージしやすいと感じた。

- ナカポツとしてのスーパーバイズ機能など、ちょっと思っていたのと良い意味で違ったことは良かった。すべてのことを全力で行うマンパワーはないので、地域の中で求められている部分を強化し、取捨選択も必要と感じた。

- 自分たちが引っ張る、リーダー的存在になる必要があるのかと考えていたが、あくまで縁の下での力持ちであり、相手に花を持たせ、かつ頼りになる存在が求められると感じた。

- 今後基幹型の役割を担って行く事になると、今の時点で様々な課題がある。一番感じるのは異動などで、今までやってきたことが途切れてしまうことや、各職員のスキルの違いもある。色々な課題に対しては少しずつ出来る事からやっていくしかないのかなと報告を聞いて思いました。

- 横の繋がり大切さを改めて感じました。各関係機関のそれぞれの役割を主張するのではなく、それぞれの強みを持ち寄り合って支援に携わることで、質の良い支援に繋がるのではないかと思いました。顔の見える関係性づくりには、各関係機関との関わりが持てるナカポツセンターの基幹型機能が大きな役割になるのではないかと感じました。

- それぞれの地域特性、課題をしっかり把握したうえで、オリジナルの基幹としての役割が必要だと改めて思いました。

- ・基幹型機能を有するには、現行を理解し常に個々の評価・調整・思考で当事者の支援が必要であり、企業と当事者の双方向性で良好な関係に努める事などを学んだ。
- ・企業、関係機関との日頃からのつながりの重要性。地域資源の現状把握。
- ・後方支援という言葉がマイナスの意味ではなく、全体を把握する役割があることを実感しました。
- ・地域の就労系福祉サービスとピア的関わり方で繋がり、ナカポツが中心となって共に成長することが「基幹型機能」と把握しました。自分の所属するナカポツは既に先人が就労系福祉サービス事業所としっかりとした関係を構築していますが、圏域も広く事業所数もかなりの数になり、ナカポツが主導してまとめ役をするのはタイミング的なことも含め、色々な点で厳しいかなと。ナカポツそれぞれの地域性の違いが大きく、地域の福祉サービスと連携してないナカポツがあるんだ…という驚きなど、大変貴重な学びになったと思います。最後の朝日先生が言われた「スローガンに思考停止しないマインド」で取り組んでいきたいと思っています。
- ・徳島わーくわく様と奈良ブリッジ様の「打ち上げ花火ならすぐできる。継続していけることが前提」という言葉も大変印象に残りました。
- ・まずは、周知活動が必要なのだと痛感した。
- ・基幹型機能の構築は、時間もかかるし信頼関係が大事だと思った。
- ・協同関係を構築するためには、時間がかかっても意図をもって繋がり続ける努力が必要ということを感じました。
- ・地域との繋がりを深めていくことの重要性を改めて実感しました。
- ・当センターでは職員や支援機関に対しての人材育成の面では課題を感じています。ナカポツの基幹型として、総合相談支援センターと協力し、地域の就労支援力の向上のために取り組んでいきたいと思っています。
- ・『基幹』という文字に重圧を感じていたが、現状行っていることをより丁寧に磨きをかけることで果たせる役割だと思えることができた。
- ・社会資源が整ってはいるが、継続支援事業所特にB型事業所が多すぎて、ナカポツセンターの周知が難しいので、悩むところではあります。
- ・発表のナカポツほどA型・B型との関係が出来ていないと思いました。
- ・まずは地域の他機関で顔を合わせてお互いを知ることが必要と感じました。
- ・今回のお話を伺い、これまでのスーパーバイズのイメージを改めることができた。
- ・やはり、投げっぱなしすぎる気がすることに変わりはない。
- ・後方支援としての立ち位置を意識していきたいです
- ・定着支援について、なんでも受け入れればいいわけではないんだなと感じました。フォロ一期間が過ぎたから今後はナカポツが支援します等、期間が過ぎた後は一切関知しない関係機関の支援の方向性に疑問が残りました。

ナカポツ以外の参加者からの回答

- ・スーパーバイズを是非相互理解のためにもご依頼したいと感じました。
- ・定着支援の引継ぎの有無自体よりも、お互いの支援の強みを知り合うという事が出来ない事が現状に感じております。
- ・新参の事業所からは、ナカポツはとても敷居が高い気がしてしまう。ナカポツと連携が図れると良いとは思いますが、繋がる術もない。定期的に各事業所との交流会などがあると良いと思う。
- ・自分の事業所にもこの事業があればと思います。ですが賛同される人の少なく、人員すらいないのが実情です。逆にどうすればこのような機関ができるのか知りたいです。
- ・イメージが先行してしまい。支援を受ける立場（受け身）になってしまっていることが多かったと感じてしまいがちでしたが、もっと気軽に連携を図ることができるようにしていこうと感じました。
- ・はじめて知りましたが、市内には就労支援室という形で、なかぼつ的な支援機関がありません。障害者雇用はなかなか難しい状況もありますが、雇用をしない形態の実習など参加しやすい企画を考えて頂き、力をつけていただくに基幹型機能を高めて頂きたいと大いに期待します。
- ・機能が活発化するか否かは熱い思いによると感じました。
- ・決して上からでない、同じ目線でのサポートを長年 CSA さんにご対応いただいております。引き続きよろしくお願ひいたします。
- ・中ポツが創意工夫のうえ多様な取組で障害者の就労を支える地域社会作りに奔走していることが、本日の講演で知ることができた。ただ、現在自圏域では株式会社がポツセンターに大きく入り込みながら、企業就労はまだ無理だと言わんばかりに、企業から OK があつたにもかかわらず、株式会社の運営する就労移行事業所に利用者を集めている状況があることから、中ポツの意識によってはさらに地域の企業就労のハードルだけを上げているようにも感じている。基幹型として中核的に動こうとする動きは怖さがある。
- ・介護の業界から足を踏み入れたばかりなので、大まかな取り組みが理解できました。
- ・ナカポツセンターは、当事者、企業、関係機関のつなぎ役として、就労支援をコーディネーターとする重要な役割を担っている。
- ・発達に課題のある生徒が通う通信制高校の就労を担当しています。障害者枠で一般就労をする生徒にナカポツ登録を勧めその見届けをしています。ナカポツさんが具体的に何をしてくださるかが見えてこず、私が当人と面談のセッティングをしています。福祉の世界に身を置いて3年たちますが、ナカポツ、ハローワーク、相談支援員、進路担当、移行支援事業所…たくさんの機関が関わっていつい誰が段取りをするのか、直接寄り添うのかが見えず、みんな傍観者になっている気がしています。ナカポツさんには、地域の各機関の明確な役割分担、就労定着への青写真を示して欲しいと思います。

- ・当事者個人への支援を求めているばかりであったが、スーパーバイズを受けると考え自分
 心の課題を整理することが大切であると感じました。企業へのアプローチなど就労定着に
 関するスキルアップを目指すために連携を深めていきたいと思いました。
- ・障がい者が長期的に安定した就労に就くための企業側へのアドバイザーで、当事者の相談
 窓口であると認識している。
- ・北海道はエリアが広いのでナカポツセンターが重要な役割を担っているとおもいます。地
 方に行けば移行事業所もなく、ナカポツも遠いといった問題点があります。その中で基幹型
 はとても重要なスタイルだとおもいます。移行事業の話の中でやはり直 B アセスをとる役
 割で実際には機能していない事業所が思っていた以上にあることに驚きでした。私が移行
 支援員なり、移行事業として機能していなあったので移行事業を活性化させ利用者を就職
 まで導くことができました。今後の社会の流れで移行や定着支援は重要な役割になってく
 るとおもっています。今回のセミナーで各センターの話を書くことが出来、今後の業務の参
 考にしていきたいとおもいます。
- ・ナカポツセンターの基幹型機能については大変だと思いましたが、やりがいがあると思
 います。私自身障害者ですが、本当に働けることはいいことです。私は特定非営利活動法人キ
 ートスの理事長であり、就労継続支援 B 型事業所「さちの家」今年の4月で 10 年目にな
 ります。とにかく努力して事業所を大きくしたいとおもっています。
- ・ナカポツってなんだろう…と、疑問に思っていたひとりなので、一歩前進できました。期
 日が過ぎてしまったからの申し込みだったのにもかかわらず、受け入れて下さり、感謝致し
 ます。ありがとうございました。
- ・地域ごとの特徴はありますが地域のニーズを知ることは共通で非常に大切なことだと思
 いました。
- ・また人口や資源の数によっても基幹の役割の違いがあって当然でそれを知り取り組むこ
 とは大切だと思いました。
- ・木の「幹」なので種をまく事が大切だというお話が良かったです。
- ・限りある資源をどう活用していくのか、ナカポツセンターの視点で知ることができ、ため
 になった。
- ・「後方支援」「黒子役」「ネットワーキング」等の言葉が頻出したが、具体的にナカポツが
 どのような動きをするのか、地域に存在する就労支援事業所からするとどんな利点となり
 得るのか知りたいと感じた。地域の特色に応じてナカポツの役割が変わるというのが新た
 な気づきとなった。
- ・市町村事業の障害者就労支援センターとして、ナカポツとどう協働していくか、準じるよ
 うにしていくのか、ナカポツの役割が増えるほどに悩ましいと感じます。ただ、関係機関に
 とっては基幹型機能はとても心強い機能だと感じました。
- ・ナカポツそれぞれの考えや意見はあるが、最終的にみんな同じ気持ちでいると思った。
- ・ナカポツが行う役割も多岐にわたっており、支援が行き届かない、フォローが後手に回る

などのケースもあるのではと感じています。今後さらに支援の幅を広げていくとなると、朝日先生がお話された、「地域で何を目指していくのか、そのために一度棚卸して整理を・・・」はとても感銘を受けました。ナカボツの連携は重要と考えており、地域の中での支援の軸を示してもらうことで、福祉サービス事業所としてもナカボツに任せると事は任せながらうまく連携していければと思っています。支援が点でなく線につながるよう取り組んでいきたいと思います。

- ・待っているのではなく、こちらから働きかけをする必要があるとわかった。
- ・考え方、方向性がおおざっぱだが良いと思います。細かい所への支援はどうか分かりません。希望的観測を述べているようで。
- ・ナカボツセンターの基幹型機能が細かい所まで対応できるのか分かりません。
- ・当法人でも、「ナカボツ」を受託しているが、全国の様々な「ナカボツ」のお話を伺うと地域性、規模、知名度等が全然違う事を感じた。なかなか浸透していない地域もあるが、個人としては、絶対に必要な事業と感じた。
- ・私共の就労継続支援がどうあるべきかなど、色々なアドバイスをいただける機会が増えますように願っております。

検討会委員からのメッセージ

2年間の「定着支援地域連携モデル調査事業」（以下、モデル事業）を通じて学んだことを記しておきます。障害者支援における当事者によるピアサポートの意義と効果については異論がないと思いますが、まさに支援センター同士の「ピア」な関係が今後の定着を確実にする原動力となることを実感しました。2年目のモデル事業では、初年度の取組み結果を手応えに、おそらく事務局の適切な采配で「相思相愛」のペアの組合せが実現し、まさに当初の想定を超える成果が導かれたものと思います。共に課題解決・改善に向かうピアサポートは、今後の支援センターの主体的な取組みの基盤でもあり、モデル事業の枠は終了しても、地域で、あるいは圏域を超えて、ペア、いや「バディ」として、相互にそれぞれの取組みを客観化しあう機会が広がるものと確信しています。6センターから12センターへ、12から24へと、「倍々」に展開していけば、337センターすべてがカバーされるのもそう遠い日ではありません。

その際には、「基幹センターの役割とは」、「スーパービジョンのあり方とは」、そして「地域連携の望ましい姿とは」といった課題について、従来の固定的な思考の枠組みから一旦解放されていくことの重要性も示唆されました。これまでの業務を落ち着いて見直し、本当に必要とされる役割とは何か…この命題に向き合っていくことが障害のある人の「就業生活」を豊かにするに違いありません。

検討会委員（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 名誉教授

令和5年度『定着支援地域連携モデルに係る調査事業』に委員として関わらせていただき、非常に勉強になりました。令和4年度の調査事業には参加していませんでしたが、それだけ新鮮に感じました。昨年度の10センターの中から6センターが応援センターとなり、新たに実施センターを公募し選定し、ペアを組んでの取組過程における課題や地域特有の実情について調査することで、「基幹型」の機能・役割を再整理し、定着支援に携わる関係者との共有を約5か月間実施するという、大変面白い取り組みでした。2月28日のセミナーで事業報告されたとおりです。

雇用と福祉の連携強化検討会のワーキングチーム「就労支援体系について」で、障害者就業・生活支援センターの機能強化について検討された経緯がありました。私は当該ワーキングチームに関わった当時より、障害者就業・生活支援センターは地域の就労支援事業所に、スーパーバイズに係る取組み「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」を行うべきだと考えていました。

確かに抱えているケースの増加などの課題は多くあり、現在の業務の整理など取組むべき課題は多いと思いますが、一番重要な使命は地域の障害者就労支援の拠点業務であり、地域の障害者就労に関する情報収集とそのコーディネートであろうと考えています。その意味でも、2年間の当該調査事業の成果の展開利用を、全国の障害者就業・生活支援センターの団体としての全国就業支援ネットワークの今後に期待したいと思います。

検討会委員（就労継続支援A型・B型事業所） 久保寺 一男

認定NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会 理事長

検討会委員からのメッセージ

厚生労働省の障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会の報告書では、ナカポツに求められることとして、『地域の支援ニーズに対し、各支援機関における取組が効果的かつ円滑に実施されるよう、今後、就業支援・生活支援双方における基幹型としての機能も担う地域の拠点として、地域の支援ネットワークの強化、充実を図っていくことも求められるのではないかと記載されています。

これを受けて始まった当モデル事業では、ナカポツがその地域で担うべき役割について、自分たちの地域資源や現状をアセスメントし、支援機関あるいはナカポツ同士が連携し底上げを目指したり、新たな資源を創り出したりと、課題を感じながらも普段は中々実現できなかった取組みを実践する機会となったのではないかと思います。私はこのプロセスと実践が重要な気がします。そして、ナカポツの基幹型としての存在の仕方は、地域の課題や就労支援の目指す姿をよく知っているナカポツの皆さんが判断し、着実に実践することが要となるのではないのでしょうか。

ぜひ、オリジナリティのある取組みが展開されていくことに期待します！そして取り組まれているナカポツの皆さんもモチベーションと誇りを大切にしてください！

検討会委員（就労移行支援・就労定着支援事業所） 酒井 大介
特定非営利活動法人全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長

「地域の就労支援における“基幹型”とは？」「ナカポツセンターの“本質”とは？」この疑問に対して、ナカポツセンター同士で想いや悩みを共感しながらモデル事業を実施していただき、また想定していなかった新たな気づきや発見につながる等の化学反応が生じる事もあり、ピア（ナカポツセンター同士）が融合し、その効果が存分に発揮されたモデル事業だったと思います。

ナカポツセンターが事業化して20年経過し、制度の変遷と共に働き方や支援ニーズも多様化する中、地域の特徴に応じた就労支援ネットワークの中核としての役割を担うことがナカポツセンターの真骨頂であることを再確認することができました。

今回のモデル事業は、地域連携の指標になると思いますので、ナカポツセンターや就労支援事業所の皆様が参考にしていただき、地域連携を更にアップデートする機会になるように全国へ拡がることを願います。

本モデル事業に係る取組を挑戦していただいた「実施センター」の方、またそれをサポートされた「応援センター」の方に関しては、普段の業務と併行しながら積極的に取組み、また報告書の作成も含め、本当にお疲れ様でした。

検討会委員（障害者就業・生活支援センター） 野口 弘之
長崎障害者就業・生活支援センター 所長

就労支援機関意識調査

● 調査の実施

実施期間：令和5年9月4日～10月31日

調査対象：モデル的取組実施6センター圏域内の就労支援機関 478事業所

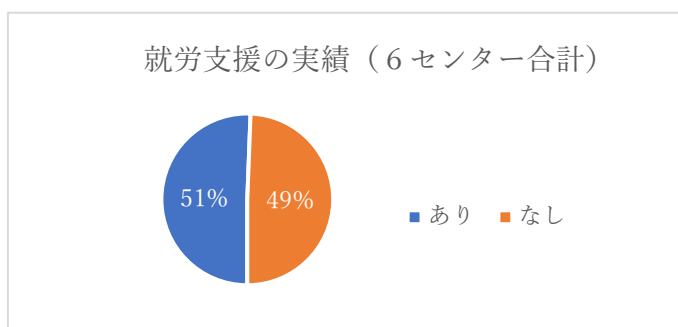
配布方法：手渡し、郵送、メール発信

有効回答：164事業所（回答率 34.3%）

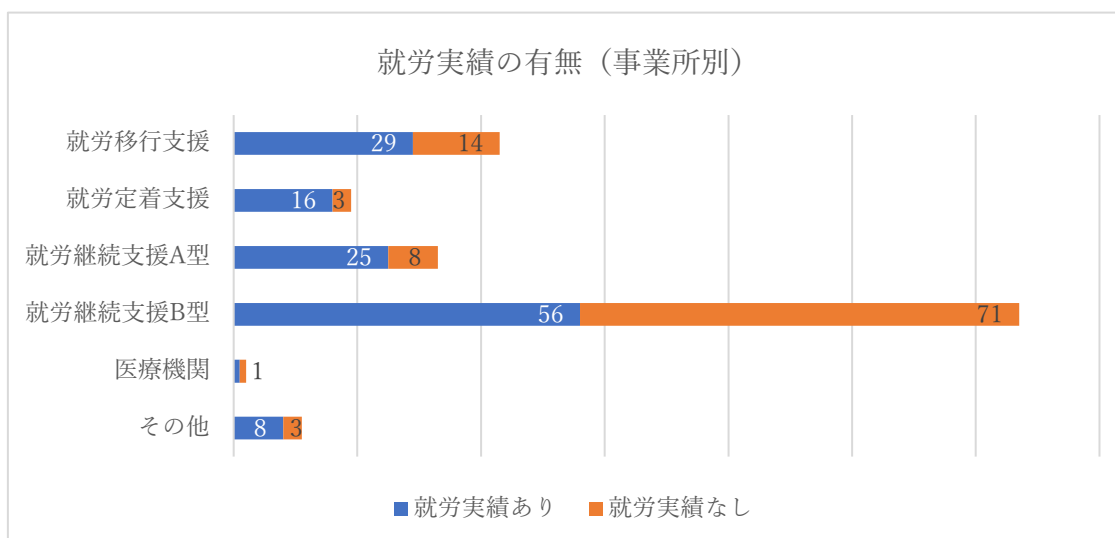
● 調査結果まとめ

1. 定着支援の取組状況について

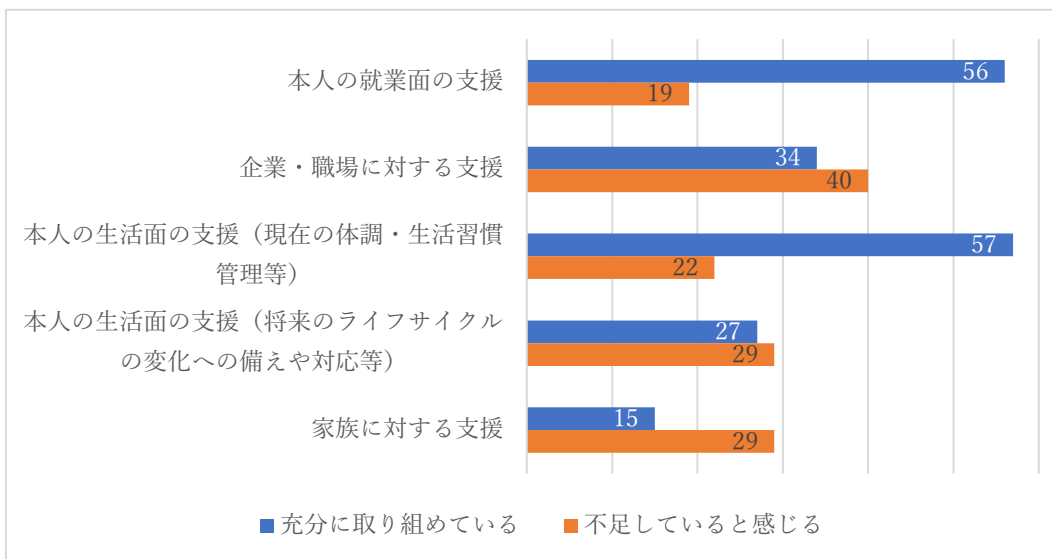
過去3年間の就労支援の実績の有無（実績あり83件、実績なし81件）。



就労実績の事業所別の回答状況は以下の通り（複数回答を含む235件）。

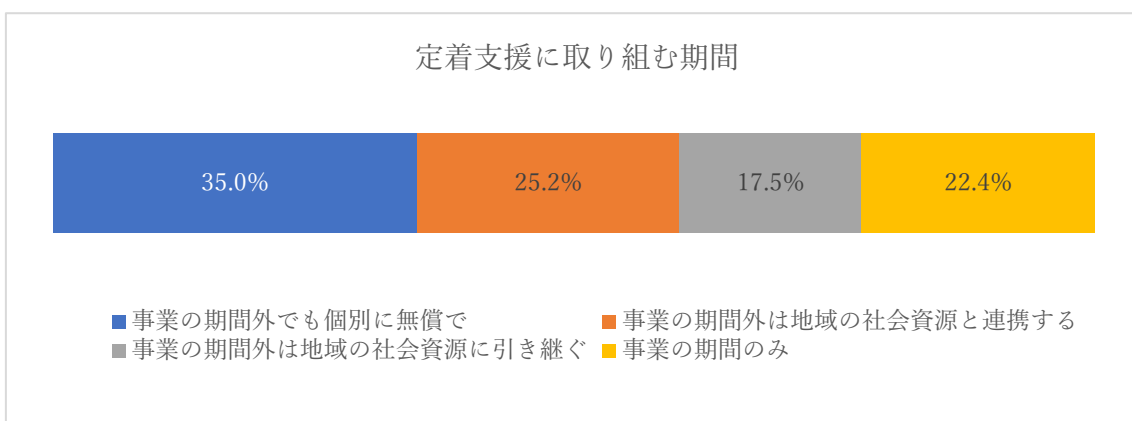


□ 取り組んでいる支援についての自己評価



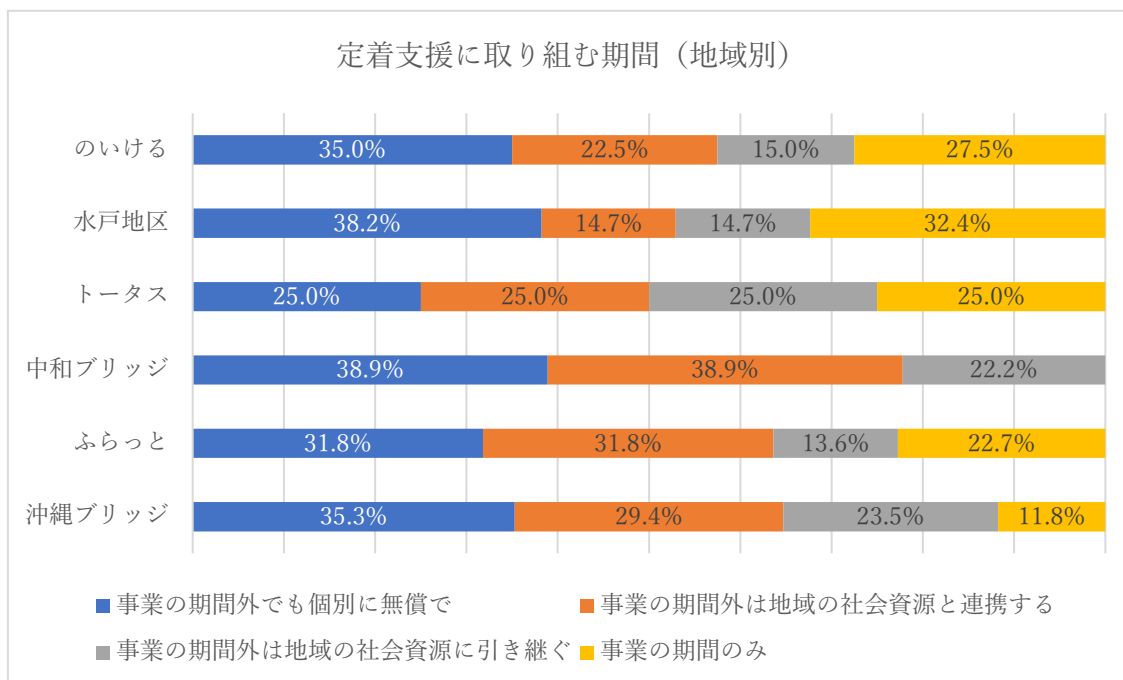
本人の就業面、および現在の生活面（体調や生活習慣の管理等）の支援に関しては概ね取り組んでいるとの回答が多数あった一方で、企業・職場に対する支援、将来のライフサイクルの変化への備えや対応に関する支援、家族に対する支援は、充分には行き届いていないと自己評価している状況が見受けられ、これは令和4年度調査と同様の傾向であった。

□ 事業所として定着支援に取り組む期間

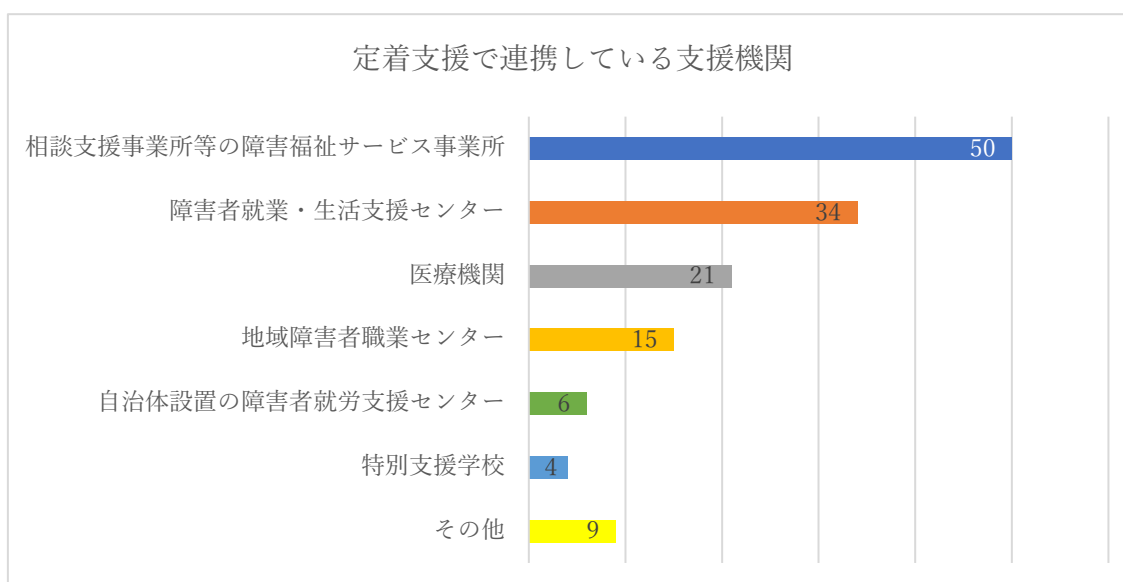


定着支援のニーズが発生した場合、35%の事業所が、事業として定められた期間（移行：就職後6ヶ月間、定着：最長3年間）に関わりなく、個別に無償で対応していると回答しており、地域の社会資源と連携して支援を実施しているという回答と合わせて、6割以上の就労支援機関が、定められた事業の期間外でも支援ニーズに対応している。一方で、22.4%の事業所は、事業として定められた期間に限って支援を実施していると回答している。この項目も令和4年度調査と同様の傾向であった。

地域別の集計結果は以下の通り。



□ 定着支援をするにあたって連携している機関

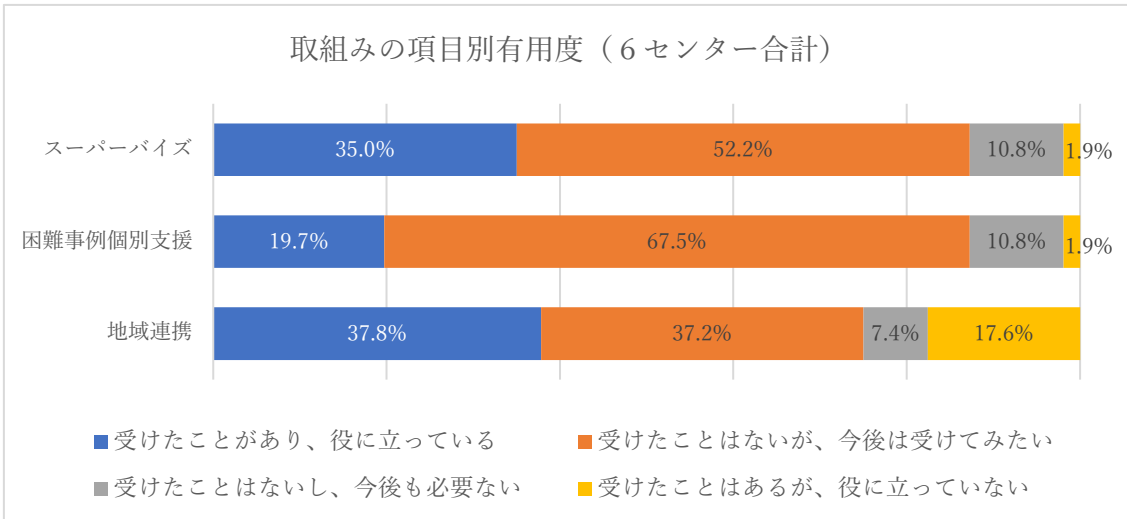


定着支援において連携している地域の社会資源としては、相談支援事業所等の障害福祉サービス事業所が最も多く、次に障害者就業・生活支援センター（ナカポツ）が続いている。地域障害者職業センターとの回答は、ナカポツの半分以下であった（回答総数139件）。

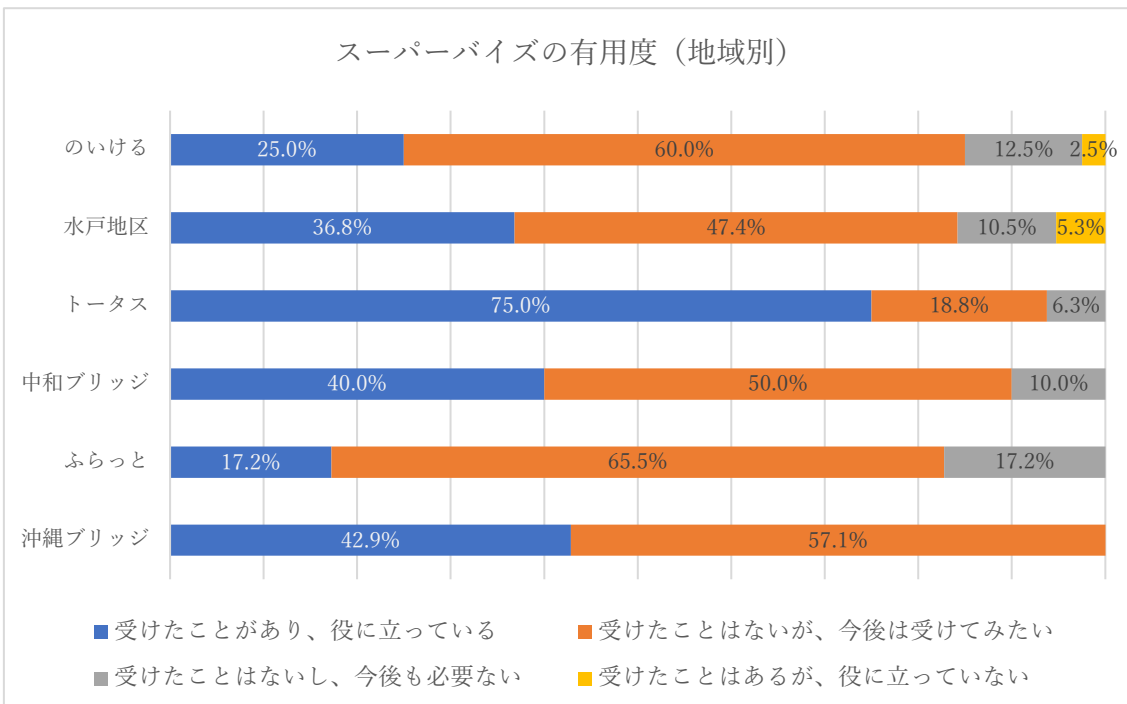
2. ナカポツの基幹型機能・役割について

ナカポツの基幹型機能・役割のうち3項目の有用度について、就労支援機関側の意識を調査し、157件の回答を得た。

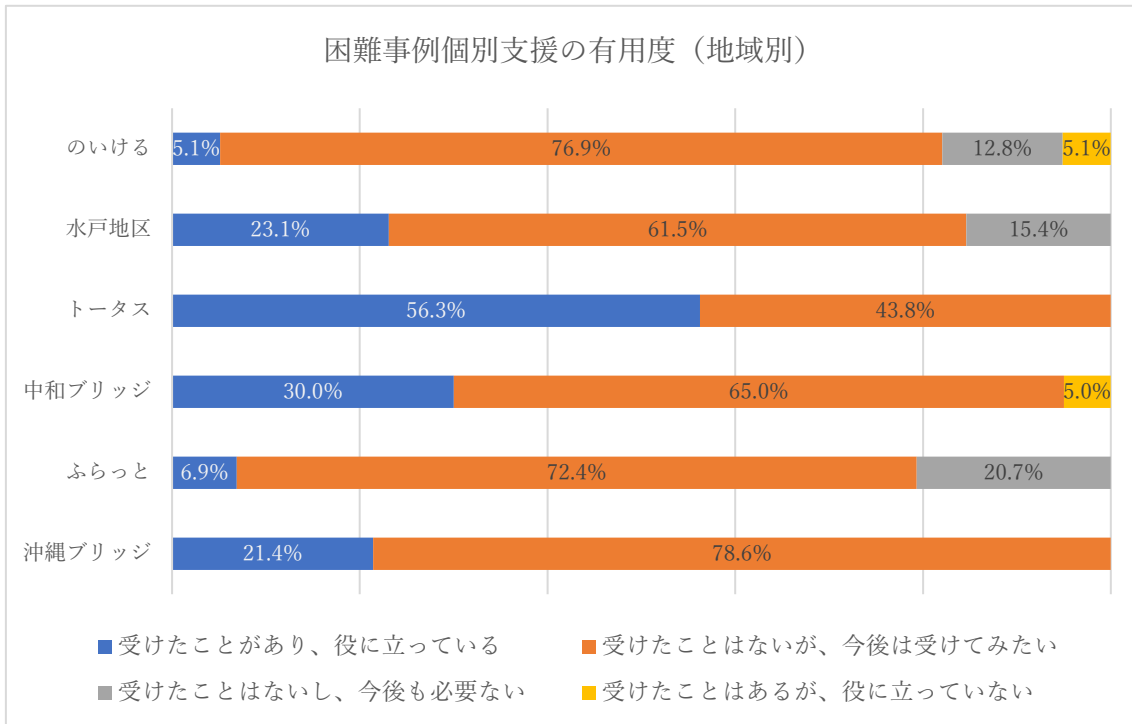
□ 基幹型機能・役割の3項目の有用度合計



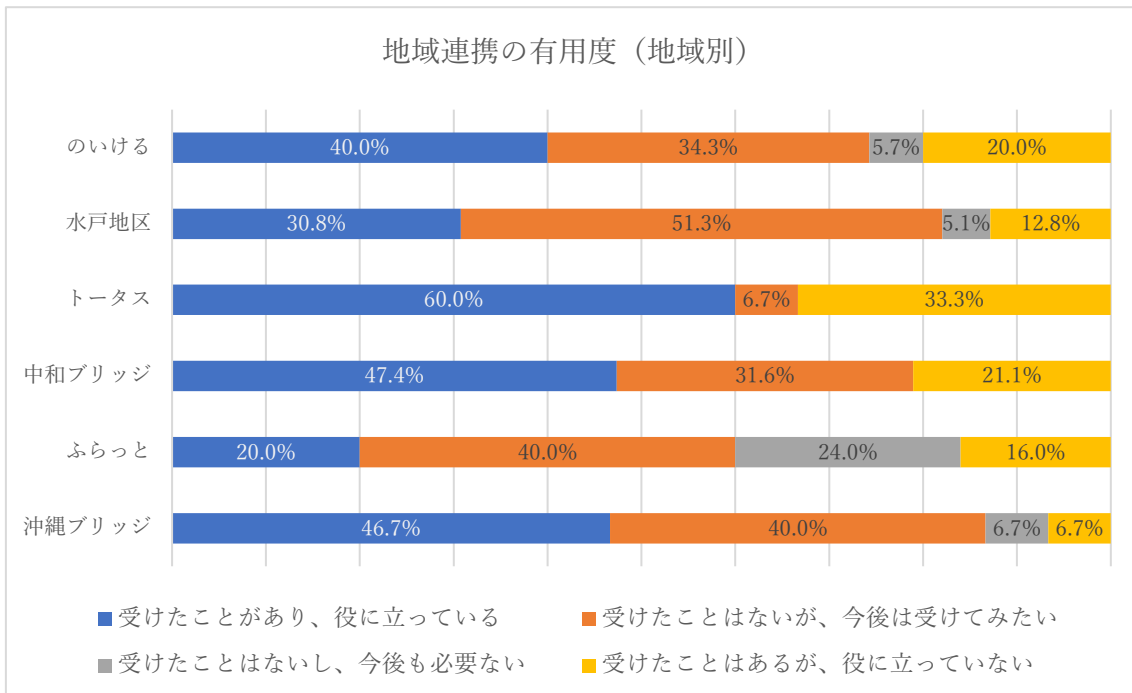
□ 就労定着支援事業所等に対するスーパーバイズ



□ 困難事例に対する個別支援



□ 地域の就労支援機関との連携



検討会委員からのメッセージ

今回取り組んだメンター方式のSVは3つの点でヒットしました。教え合う関係が
つくれたことで互いの悩みも気兼ねなく話し合うことができたこと、自分の地域とメン
ターの地域を比べるために調査を実施してネットワークのあり方を客観的に見直す機会
としたこと、何のためのナカポツかについて考えることで自分が行っている業務をゼロ
ベースで見直して必要とされるカタチに組み直す機会としたことです。

一方的な希望ですが、もし、全国のナカポツがこのような取り組みをしたなら、相当
なパワーアップにつながり、今以上に躍動感のある地域の貴重な就労支援拠点として名
実ともに認められるのではとったりします。そのような姿も決して夢だとは思えない
ほど、成果のある事業でした。

今後、就労選択支援といった意思決定支援を伴う、利用者の権利擁護においてもとて
も大切な業務を担う可能性があります。できれば公的な使命を帯びたナカポツに公正な
立場から担っていただければという希望を持っております。今後とも地域の就労支援の
要としてご活躍いただければ幸いです。

検討会委員（学識経験者） 島村 聡
沖縄大学人文学部福祉文化学科 教授

ナカポツセンターに「基幹型」としての役割を求める。そう聞いたとき、私は率直に
「ナカポツは大変になるだろうな」と思いました。おそらく多くのナカポツセンターの
方々が「これ以上、何をどうすればよいのか？」と不安に感じたのではないでしょ
うか？

しかし、この調査事業に携わり、全就ネットさんや検討会委員の方々の思いを聞かせ
ていただいたり、モデル事業に協力いただいた応援センター・実施センターの皆様の取
り組みを「セミナー」を通して目の当たりにすることで、私の「不安」は、これからの
「希望」に変わっていきました。「就労」を通して障害がある方の地域生活を支えてい
く。それを一人でしようとする「不安」ですが、チームや仲間と協力して取り組もう
とすると気持ちがウキウキとしてきて「希望」に満ちてきます。私は今、障害者相談支
援事業を行うセンターとして、自分の地域の連携体制を再構築していくことに胸を躍ら
せています。きっと近くのナカポツセンターの方も同じ思いでいてくれていると思うの
で、このコメントを書き終えたら、まずは電話でもしてみようと思っています。

検討会委員（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

検討会委員からのメッセージ

雇用と福祉の連携強化の議論から出てきた「ナカポツの基幹型の機能の強化」について、戸惑いや不安の声が多く聞こえてくる中で、当時障害福祉課にいた私自身も、さてどうしたものか、と思案する日々でした。

「基幹型」という言葉がやや一人歩きしてしまい、その言葉だけでは、障害者の就労を地域で支え続けていくために、改めてナカポツに担って欲しい役割は何なのか、ということがうまく伝わっていない状態だったのかなと、今になって振り返ってみると感じます。

そうした中で、何とか活路を見出せないかとのモデル事業を企画したのは、机の上で考えて、役所の立場から「これが基幹型です」と語るより、フィールドワーク的な実践から出てくるものを現場の皆さんに直接見てもらうことで、「基幹型」の姿も形成されていくのでは、という発想からでした。

事業主体となっていたいただいた全就ネットさんと、参加いただいた16のナカポツさんのおかげで、私の想像を遥かに超えて、パワーと魅力の詰まった中身の濃い取組の数々が出てきましたので、それらが今後、各地域においてナカポツの「基幹型」を作り上げていく種（タネ）になってくれることを期待しています。

検討会委員（労働局） 日高 幸哉

兵庫労働局 職業安定部 部長

前 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

「なぜナカポツの対応は地域ごとに異なるのか」・・・ずっと気になっていました。これまで様々な地域で雇用に取り組み、様々なナカポツセンターと関わり合いがありますが、冒頭の問いについては明確な答えをずっと出せずにいました。今回このモデル調査事業に関わらせていただき、地域ごとに社会資源が異なるゆえに、それによってナカポツの機能や取組にもそれぞれ独自の特色があることを知りました。今後はナカポツセンターの役割が更に重要になっていくこと、企業も受け身ではなく地域の実情や個別の案件にあわせて優先順位を見定めていくことを学びました。同じ地域で障害者を支える仲間として、どのようにコラボレーションできるのか、想像をかきたてられるようなモデル的取組ばかりでした。

私たちは障害のある方が活躍人材であると確信しています。企業の立場ですので、これからも雇用を軸として関わりますが、障害のある方を支援する仲間として、ナカポツセンターと協力して活動できることを楽しみにしております。この調査事業を通じて、地域に根づいたナカポツの支援の取組が全国へ広がっていくことを切に願っております。

検討会委員（企業） 大滝 容子

株式会社王将フードサービス 人事本部ハートフル事業部 課長

事業のまとめ

● 定着支援地域連携の現状と課題について

令和4年度のモデル調査事業報告書において示した通り、今年度事業は、定着支援を担う障害福祉サービスの「地域格差」を前提にスタートした。しかし、公募にて全国から実施センターを募ってみたところ、地域資源の多寡に関わらず、共通して追い求められていたのは、「地域ネットワークの構築」「地域ネットワークの活用」であった。エントリーの動機に多少の違いはあったものの、通底していたのは「地域にあまり周知されていない」「自センターの取組が必ずしも地域に活かされていない」等、地域との「一体感」が充分に感じられていないという課題であった。新たに「基幹型」という役割を求められた際に、全国のナカポツはそれぞれのセンターにおいて「自センターは既にネットワークを構築している」「まだまだこれから取り組まねばならない」等、様々な自己分析・自己評価を行ったと思われる。しかし、昨年度の調査事業の結果を受けて、あらためて自センターの取組を振り返った際、まだ充分ではないと感じたセンターが多かったのかもしれない。今回のモデル調査事業における「就労支援機関意識調査」の結果は、まさに各センターの活動を振り返る機会であり、ナカポツの視点から見た地域における自センターの課題が反映されているといえる。

令和6年4月に予定されている障害福祉サービスの報酬改定においては、就労定着支援事業の実施主体にナカポツセンター事業受託法人が明記されている。本モデル調査事業の結果を鑑みると、地域における役割をしっかりと把握することがまずは重要であり、就労定着支援事業の実施にあたっては十分な検討が必要であろう。

● ナカポツに期待される基幹型の機能・役割について

今回のモデル調査事業では、昨年度モデル的取組を実施したセンターが「応援センター」としてサポート役に参画したことで、2年間にわたる実績が積み上がったことが非常に大きかったと思われる。昨年度、自圏域の「意識調査」の結果を受けて自省・考察したセンターが、今年度は応援センターとして事業に関わったことで、実施センターに対してよりの確なサポートが可能になった。結果として、実施センターの取組もより効果的なものになったのではと考える。

このことから、ナカポツが地域で機能するためには「地域を知る」「自センターの地域での役割を認識する」「そのうえで実働する」というプロセスが重要であることが推察される。支援機関同士の連携においては「連携が取りやすい機関」「連携が取りにくい機関」という具合に、日々の業務において自然とカテゴライズされることが多い。結果として「よく連携する機関」と「連携をとらない機関」という差別化が無意識のうちに生ま

れ、時が経つうちに固定化してしまう。ナカポツが「中立」「公正」を保ち、地域において機能するためには、このような差別化は大きな障害となる。

ゆえに、まず「地域を知る」努力を常に怠らないことが重要になる。地域資源の把握は、自センターの取組を明確にするためにも重要であり、このこと無くして「基幹型」としての役割は成り立たないと言っても過言ではない。

「スーパーバイズ」の取組では「横並び」という言葉がキーワードとなっていた。スーパーバイズというと、つい「上から」という関係性をイメージしがちだが、今回モデル的取組を実施した2センターは、両方とも「横並び」「フラットな関係」が重要だという気付きを得ている。地域の事業所との連携において、フラットな関係からのアプローチはきわめて有効であり、地域全体のレベルアップに不可欠であると言える。また、フラットな関係であることによるのみ、「相手をよく知る」という能動的な活動につなげていくことが初めて可能となる。

「地域連携」の取組では「やってみる」ということがポイントになっていた。連携を図ろう、ネットワークを構築しようと試みると、とにかく「どうあるべきか」「何が必要か」が先行してしまい、なかなか取り掛かれないというジレンマに陥ることが今回の報告でも確認できた。これは、相手をよく知らない、地域資源をよく知らないことから生まれる状況と考えられ、「知る」ことによってこそ、一歩踏み出すことが可能になる。また、地域からナカポツがどう期待されているかを「知る」ことは、時に不安の払拭や、「やってみよう」という動機づけにもなり、ナカポツの機能そのものの向上に大きく貢献すると言える。

「個別支援」の関わり方・在り方においては、ナカポツが独力で困難事例を解決に導くのではなく、まさに上記「スーパーバイズ」と「地域連携」の取組のエッセンスを活かしながら、必要な支援を地域の資源の中から見つけ出し、役割分担の調整を図り、適切なタイミングで支援を提供できるよう本人と家族に伴走したモデル事例が紹介されていた。

これらを基にまとめると、ナカポツに期待される基幹型の機能・役割は以下のように整理できる。

- ① 地域において関係機関とフラットな関係性を構築し
- ② 地域資源の把握に努め
- ③ 必要な地域ネットワークを構築し
- ④ 地域全体の支援力の向上を目指す役割

これまでに何度も確認してきたように、地域資源の差により取組内容に多少の違いが生じることはあるが、この4点については全国のナカポツに共通した役割であると言える。

● 地域のネットワークの連携を実効ある就労支援の体制へ

今回のモデル調査事業は、令和4年度から実質2年間の取組となった。当初ナカポツの基幹型の役割は「地域の資源の差によって在り方は様々だろう」という仮説を元にスタートしたが、令和4年度の最初の悉皆アンケートでこの仮説を裏付ける結果を得て、その方向性に沿って「モデル的取組」を検証していった。そして令和5年度は、モデル的取組を自センターの活動に取り入れたいという6センターが、応援センター（令和4年度にモデル的取組を報告した10センターのうち6センター）とペアになり、約半年間活動を共にした。当初は「人口」「地域の社会資源」等の要因をもとに取組を調査・検証することを想定したが、結果として、その差異には関係なく、6つのペアのピアサポートの取組がそれぞれに成果を挙げた。

前項で、モデル的取組の実践の過程と結果からナカポツに求められる役割を整理したが、これはある意味「出発点」だと言える。すべてのセンターがこの出発点に立ち、そこから地域ごとのネットワークを実効ある就労支援の体制に変えていくには、更なる取組が必要となる。もちろんそれは、関係機関との連携深化の過程で、皆で創り上げていくものではあるが、一方で誰かがコーディネートすることが必要である。その役割をナカポツが担うのか、もしくは地域の他の機関が担うのかを把握・共有したうえで、自センターの位置づけを明確にすることが重要だ。

今回のモデル調査事業において、もっとも有効だと感じたのが、ナカポツ同士のサポートである。ナカポツは全国に337センターあるが、337センターしかないとも言える。都道府県単位では、最多で大阪の18センター、少ないところでは2センターという県もある。受託法人の中にあっても孤立しがちな場合もあり、「情報不足」に陥りがちであると言える。実践経験に裏打ちされた広い視野を持つ「情報源」や、同じナカポツとしての「ロールモデル」を得ることができたことが、今回の事業では大きな成果につながった。「基幹型」という、就労支援において地域の核とも言える役割を担うためには、より多くの情報をもとに事業を展開することが重要である。これは「地域の情報」に限らず、同じナカポツの取組についての情報、「ナカポツとしての情報」も同様であると考えている。

「ゼロからではとてもできなかった。」 2月28日に開催した事業報告セミナーにおいて、複数の実施センターから聞かれた言葉だ。地域でナカポツが機能するためには、より多くのナカポツの取組の実践事例が有効であり、心強い存在になることが確認できた。

全国就業支援ネットワークとしては、ナカポツ同士のネットワークを重要な要素だと考え、これまでも「障害者就業・生活支援センター事業をより深く考えるための全国フォーラム（通称：ナカポツフォーラム）」の開催等を通して、その構築に努めてきた。今回の

モデル調査事業は、その重要性を改めてより深く認識する機会となった。より身近なネットワークとして、都道府県レベルのナカポツのネットワーク、近隣県を巻き込んだブロックごとのネットワーク、そして全国規模のネットワークの構築を図り、ナカポツが地域のネットワークの核、地域の就労支援体制の基幹となることを目指していきたい。

● 全国のナカポツのみなさまへ

今回のモデル調査事業の内容や、令和4年度の10センター・5年度の6センターのモデル的取組に興味を持たれたナカポツの方は、全国就業支援ネットワーク事務局まで、何なりとお問合せください。

また、これらのモデル的取組の理念や工夫を、自センターの取組に取り入れて実践した事例などがございましたら、ぜひともお知らせください。

2年にわたったこのモデル調査事業が、これからも全国のナカポツのみなさまのお役に少しでも立つことを切に願っております。

(お問合せ先)

特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク 事務局

TEL 06-4303-3111

HP <https://sien-nw.jp>

E-Mail ozawa@sien-nw.jp

