

Net Work Report FORWARD

ネットワークレポート
フォワード 第59号

for working together

特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワーク
〒540-0031 大阪市中央区北浜東 3-14(エルおおさか4F)

TEL:06-6949-0350
FAX:06-6949-1256

http://www.workwith.or.jp/
E-mail:o-isc@onyx.dti.ne.jp

発行人/湯川 隆司

今号のごあいさつ

『羽ばたく年』

代表理事 湯川 隆司

おかげさまで、会員はじめ関係機関の皆さまのご協力をいただき、今年度も順調に各事業を進めてまいりました。インターンシップ事業部は、教育との連携を主軸に各種専修学校などへの学生インターンシップや、教育現場の進路指導担当者向けの研修を実施しました。この活動も3年目となり、今年度は企業と教育の更なる連携を目的に、大阪府専修学校各種学校連合会との共催で「特別教育シンポジウム」を開催しました。これから特別支援学校の高等部や各種学校への進路を希望されている方々の、卒業後の就職に向けた悩みや不安などへのサポートに取り組んでいきたいと考えています。地域ネット事業部では年4回、「改正障害者雇用促進法の施行による課題について」をテーマに、大阪の各特例子会社への見学と参加者同士が、それぞれの現状と課題についてディスカッションを実施しました。平成30年の精神障害者雇用義務化と法定雇用率の引き上げを踏まえ、雇用拡大を目指しながら一人ひとりにあった働き方（＝定着支援）に向けて、何が必要なかを考える場となりました。この先も企業と福祉、教育ならびに関係機関との連携がますます重要となってきますので、当事業部へさまざまな関係の方が集える場を企画してまいります。また「働く障がい者リーダー会議」も昨年に引き続き実施し、企業で働く障がいのあるリーダー（役職）の方々に集まっていただきました。当日は、支援機関の職員や管理職の方、企業の支援担当者や当事業部の幹事企業の方々（障がいのある方を雇用している各事業所の社長さん）などグループに分かれて、組織やそれぞれの立場、障がいのあるなしの枠を超えて『人材育成・はたらく上でのモチベーションアップやリーダー像とは？』をテーマに話し合いました。開催後、幹事企業より「参加した職員が、日頃の悩みを違う立場で話し合えたことでヒントをもらった。いい機会だったので、また参加させたい」と意見をいただきましたので、バージョンアップした内容で、次の開催を考えてまいります。

また今年度は、はたらく障がい者の声を大切にすることを目的とした、“はたらく障がい者なんでも相談キャンペーン”を連合大阪との共催で実施することができました。現在は、



湯川代表理事

連合大阪と当事務局への問い合わせに対する相談対応をメインとしています。次年度に向けて、当事者の声を大切にするとは、その声に対して解消を目指すと同時に、課題の積み重ねから当NPOにおける次の方向性を考える大切な取り組みだと思っています。理事会を中心に本格的な運営に向けて、議論を進めているところです。これらの取り組みで“一人ひとりにあった多様な働き方”への実現を目指していきます。

結びに、儒教における五常のうちの三つ『仁・義・信』についてまとめてみました。『仁』は“人が二人”という意味で、互いの人と人とが向かい合った時、どれだけ歩み寄ることが出来るか、ということだそうです。当NPOは、さまざまな立場の方との連携の中で、それぞれの現場で起こっている課題を、顔と顔が見える関係で現状を突き合わせ、“無い物は創る”姿勢を続けてまいります。『義』は自分の利益にとらわれず、正しい行いをして筋を通すことであり、NPO法人として公的な運営組織であると共に、1996年の発足以来展開してきた一連の動きは、会員の皆さまならびに構成メンバーのボランティアな参画によって成し遂げられたものです。今後もその精神は変わることなく、皆さまと取り組みを進めてまいります。最後に『信』です。信義・確信・信ずるの意味から、ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現こそが、誰もが働くことを通じて社会参加する大切な一歩であることを信じ、本年の酉年にちなんで“羽ばたく年”にしたいと考えています。

『2016障がい者雇用フォーラム in 大阪』基調講演

障害者雇用と向き合う覚悟

NPO法人 障害者雇用部会 前理事長 土師 修司 氏

報告：広報事業部 岩崎 富巳子

【福祉との関わり】

電機連合神奈川中央協議会が、1972年から労働運動として障害福祉活動に取り組んできました。1982年から6年間、富士電機労働組合川崎支部の執行委員長を務めた後、私の後任者が障害福祉活動の責任者をしてきた関係で、福祉活動20年の記念事業に知的障害者を社会的に自立させ、最終的に「働く」ことを目指す法人を設立させたいと、法人設立準備委員会の事務局長に就任しました。1995年(社福)法人電機神奈川福祉センターが認可され、翌年8月から事業を開始しました。併せて、1994年に富士電機フロンティアという特例子会社も立ち上げました。これが、NPO法人障害者雇用部会につながっていきます。

【知的障害者の就労】

障がい者の就労では、①企業が障がいを理解し、労働力として雇用する、②継続雇用のための支援をする、③社会人として障がい者を育てることを考え、これを就労の三要素と呼んでいます。社会人としてどう育てるかということ、その上で選択肢の一つに就労があるという考え方で、育てることにいろいろな工夫をしました。一番の工夫は、施設の中の直接作業所で指導する職員は、企業のOBにお願いしました。例えば、施設は社会福祉士、特別支援学校は障害児教育の免許を持っている先生、というように、施設利用者や特別支援学校の生徒は、専門家が支援しなければならない障がいと考えられます。企業には社会福祉士も先生もいません。そういう環境のないところに送り込むことが「就労する」ということです。また、障害者雇用率制度がありますが、実際には企業が安心して雇用できる人しか雇用しない。そのためには、どう育てるかということが、実は大事な要素です。

1つ目は指示されたとおりの仕事ができ、“ほうれんそう(報告・連絡・相談)”をすること。2つ目は時間を守ること。3つ目は就労体力があることです。この3つを基本にしながら、企業のOBを中心に取り組んできました。

【障害者雇用部会の取り組み】

現在35社の特例子会社を組織化し、ほとんどの企業で障害者雇用が進んでいます。雇用が増えているということは、彼らは労働者として存在価値があるということです。雇用部会の基本理念は、「一人でも多くの障がい者を、より良い環境で、より長く雇用する」ことです。そのためには、①企業の責任で雇用する、②企業が企業を支援する、③障がいのある社員を雇用しているということを、啓発を含めて企業から発信する、の3つのコンセプトを持っています。

特筆すべき活動は、5つから6つの企業でグループを作り、企業・障害者地域就労援助センター・特別支援学校の先生にお願いいただき、相互理解を目的に一年かけて特定のテーマで論議してもらっています。一人でも多くの障がい者を就労させようと、企業、特別支援学校、支援機関の環境をお互いに理解した上で、何をすべきかという役割分担が必要です。これが雇用部会の取り組みの大きな柱です。

最後に、2つのことを申し上げます。1つは、障害者雇用は企業が主役であり、企業が責任を持つべき。そして企業は、こういう人を育ててほしいと福祉や教育に発信すべきです。

もう1つは、障がい者が社会に出ることで、社会が変わるということです。彼らを囲うのではなく、彼らが社会で働くことの意味は、世の中を変える役割を、彼らが果たしているのだと思います。

ジョブコーチアドバンス研修

～ジョブコーチ支援における合理的配慮～

ジョブコーチ事業部 久保川 良子・城 美早

ジョブコーチ事業部は1月13日、養成研修修了者向けのジョブコーチアドバンス研修を大阪市内で開催した。修了者36人、スタッフ・講師9人の合計45人が参加した。懐かしい顔ぶれに再会を喜ぶ人や、少し緊張した顔で始まりを待つ人などさまざまで、研修開始前に事務局より「名刺交換タイム」を設け、少々緊張が和らいだところで研修がスタートした。

実践報告として、企業在籍型と訪問型のそれぞれの立場から発表が行われた。まず、企業在籍型職場適応援助者の活動報告として、矢野紙器(株)の矢野陽子さんから発表があった。矢野紙器(株)は、大阪市天王寺区にある従業員13人の、主に段ボール製造販売を行う会社だ。幼少期より、障害者雇用に熱心な父である社長の姿を見て育った矢野さんは、若い社員に想いの共有化が大事だと言う。例えば、知的障害者の為に得意先リストのシステムを構築したことが、結果的には新人にも分かりやすいものであったこと。町工場にありがちな「いつものアレお願いします」といった注文にも、システムで対応することが出来る。出勤が安定しない従業員が、他の従業員から「辞めさせれば」という声があった際、いかに辞めさせずに勤務してもらうか、社長から「閉ざされたらそこで終わってしまう」と言われ、退職させない方針を打ち出したと事例発表があった。また、金銭トラブルで生活面の課題が出た従業員に対し、就業・生活支援センターや近所の定食屋さんと連携し、前払いで食事が摂れるようにサポートした。会社と地域の支援機関との連携について、大変興味深い一例だった。



ジョブコーチアドバンス研修の様子

次に、訪問型職場適応援助者の活動報告として、NPO法人クロスジョブの角家優業さんから発表があった。就労移行支援事業所での訓練中は改善されるようになっていた身だしなみや言葉遣い、仕事への取り組み方について、就職後に再度課題として現れたケースが報告された。どうしたら本人に伝わるか、どう本人に接してもらったら良いか、チェック表の活用や事業主支援について、本人がどのように感じているのか、どういう伝え方なら理解しやすいかをサポートした。訪問型職場適応援助者の動き方について、大変わかりやすい実践例だった。

引き続き、「ジョブコーチ支援における合理的配慮」と題し、一般財団法人フィールド・サポートem.の栗原久さんから基調講演が行われた。栗原さんは、「2016年4月に施行された障害者差別解消法で、障がい者への合理的配慮が明記された。採用面接を受ける際、障がいがあるという理由だけで断られることがあったこれまでと違い、まずは土俵に立つことが出来る。初めての場所や人に緊張して話すことが苦手な精神障害者には、面接場面に支援者が付き添うことが可能と法律上明記されたことは画期

的なことだ。今後は、場面や人に合わせた対応が必要になってくる」と講じた。

休憩を挟んだ後のグループワークでは、養成研修の受講時期別に7つのグループに分かれ、活動報告を聞いた上で、職場での悩みやジョブコーチ実践内容についてそれぞれ共有してもらった。受講生に感想を聞くと、「それぞれが抱えている問題や課題を共有し、解決に向けて話し合うことが出来た」「大阪以外で活動して

いる人とも話ができ、支援の視野が広がった」といった積極的な意見が多く聞かれた。

働きたい本人自身が、どこまで何を配慮してもらったらスムーズにいくか、そしてそのことを本人と一緒に考え整理し、伝えられる支援者の育成が急務であろう。ジョブコーチ養成研修の厳しい日程を修了された皆さん、日々の業務で大変ご多忙だとは思いますが、スキアルアップの為に今後の研修にも、是非ご参加いただきたい。

(株)NTT西日本ルセントと(株)キーエンスの障がい者雇用を訪ねて —進路指導者研修(フィールドワーク)—

インターンシップ事業部 乾 伊津子

秋の好天に恵まれた10月28日、教職員を対象としたフィールドワーク型の研修会を実施した。フィールドワーク型研修は、支援機関や雇用事業所を訪問し、意見交換などを重視した臨場感に満ちた研修である。

当NPOでは、インターンシップ事業部と大阪府専修学校各種学校連合会との共催で、高校や大学で進路やキャリア支援に関わる方を対象に研修会を開催している。平成28年度のメニューとして、6月には元文科省特別支援教育調査官の石塚謙二さんによるインクルーシブ教育について座学を開催。7月から8月の夏休みには支援を要する学生・生徒のインターンシップ体験を実施した。

今回の研修会は昨年までとは異なり、大阪府内にある大学、短大、一般高校などの教育機関に広く周知した。大阪府内では、中学校支援学級に在籍している生徒数は1,937人(平成28年5月)いるが、進路先に支援学校高等部に行くのは564人である。中学校支援学級在籍者約

2,000人の7割が、一般の公立・私立高校、定時制、あるいは専修学校に進学しているという事実がある。そのような一般高校や次の進学先となる大学・短大に支援を要する学生・生徒が多く在籍していることは、その数字が示している。併せて、進路指導やキャリア支援担当窓口の大きな課題となっていることが想像できる。本研修はそのような教職員のニーズに合わせ、障がい者雇用の実態と就業支援の方法など、ノウハウを提供する研修として企画している。

今年度の参加申込みは、大学関係者5人、一般高校3人、専修学校4人、支援学校3人、就業支援機関7人、教育センター2人の24人であったが、当日のキャンセルもあり総勢21人が参加した。企画の思いが伝わらないのが現実で、もっと多くの教育機関に参加いただきたいが、残念ながら毎年それほど多くない。教育機関への課題を感じながら、本人や家族の側の問題も見え隠れする。

訪問先は、2か所とも雇用先企業に限定した。

それは、キャリア支援担当者に障がい者雇用の現場を見ていただき、その実態を把握してもらうためである。午前中は、通信大手であるNTT西日本の特例子会社、(株)NTT西日本ルセントを視察した。ルセントとは「光輝く」という意味とのこと。精神・発達障がいの人を多く雇用している会社である。京橋の一号線の北側にNTTの広い敷地があり、その中の真新しい研修センターを訪問した。7階建ての研修センター会議室に案内されたが、洗練されたバリアフリーの建物であった。代表取締役社長の吉田周一さんから説明を受けた。(株)NTT西日本ルセントは、NTT西日本を含むグループ会社25社で障がい者雇用率のグループ適用(約60,000人)を受け、平成21年7月に設立されている。社員109人のうち、障がいがある社員89人が在籍。会社は、見学した京橋の他に平野と寝屋川の3カ所に分散されており、在宅勤務の社員もいる。障がい別では、身体が43人、精神(発達)が43人、知的が3人で精神(発達)障がいの社員が全体の4割を占める。さらに雇用は進めていくとのことで、平成29年度には40人の増加を計画され、社員100人を越える日も遠くはないようだ。業務は大きく3部門で、営業系、設備系、企画共通系と別れている。すべてNTT西日本系列の会社からの業務委託である。会社の概要説明を受けた後、研修センター3Fと4Fの事務所を見学した。3Fはネットワーク業務部で、エクセルやVABを使ってデータ集計や情報収集、設備管理、HP管理などを行っている。企業のホームページなどのユニバーサルデザイン化を目指して診断し、改善を提案する「ウェブアクセシビリティ」の紹介もあった。通信企業らしい興味深い業務である。4Fはドキュメント関係の業務で、資料のPDF化や社員証作成など、代行業務をパソコンを使って行っている。障がいのある社員から説明を受けたが、その部

屋には社員自身で考えたという「セキュリティスローガン」が貼られていた。自分たちの業務として真剣に努力している姿が垣間見えた。見学後、会議室に戻り質疑や感想を述べ合ったが、特に一般高校や大学の関係者は、障がい者の雇用現場を見るのは初めてで、大企業の雇用実態を知り、その配慮ある受け入れ状態に驚いている様子が伺えた。

午後は、一般企業の障がい者雇用として、(株)キーエンスロジスティクスセンターを視察した。キーエンスでは、作業職で知的(発達)障がいのある社員が活躍している。会社は巨大な倉庫で、1Fはトラックから商品の入出荷をする場所となっている。2F、3Fでピッキング業務を行い、4Fに社員の食堂休憩室がある。扱う製品の中には大型で高価な精密な商品もあった。社員は、ハンディターミナルを持って台車を動かし、ピッキング業務を行っている。キビキビと動き、外見からは障がいのある社員(知的障がい)の判別はつかない。現場に馴染み、自分の業務として動いている。見学後、場所を高槻現代劇場に移し、改めて(株)キーエンスの人事部マネージャーの大川和義さんから、会社全体の障がい者雇用の話を伺った。(株)キーエンスの社員数は国内2,500人、海外2,500人で、現在の障がい者雇用数は52人。訪問したロジスティクスセンターには15人働いている。会社全体の障がい者雇用は、ロジスティクスセンターを含め4カ所で進められているが、雇用されている52人のうち40人が療育手帳所持者であった。現



(株)NTT西日本ルセントで研修を受ける参加者

時点の雇用率は2.59%で、今後も雇用推進を図り、2018年には2.4%にする計画とのこと。今の状況を作れた要因は、障がいのある社員の働きが実際の現場で大きな戦力になっていること。それは、働いている彼らの頑張りによると仰った。キーエンスでの障がい者雇用の考え方の中心には「適材適所」があるという。社内にはいろいろな業務があり、まずやってみよう。その中で本人の一番適している業務に就いてもらっている。各人のそうした能力は、採用前の実習で見極めるそう。熱く語る大川さんの話ぶりから、障がい者雇用への思いが伝わってきた。

話を伺った後、参加者が4グループに分かれて一日の振り返りを行った。「社員の皆さんがとてもイキイキ働いていた」「それぞれの会社でさまざまな配慮があり、雇用に工夫されてい

る現状を実感できた」「採用の基準も会社で明確だった」「企業側が積極的に雇用を考えている現場を視察でき、障がい者雇用のイメージができた」など、有益な意見や感想であった。大半の方が障害者雇用の現場を見たことがなく、とても参考になったというものであった。また、「大学では正社員の求人しか紹介できない」「グレーゾーンで自己理解ができていない人への対応に苦慮している」「なかなか障がい者雇用に誘導できない現実がある」「支援機関との連携がない」など、現実の課題も共有され、最後のグループワークは大いに盛り上がりを見せた。朝10時から始まった研修は17時半過ぎまで熱く続き、大変有意義な研修となった。インターシップ事業部として、今後も継続していきたいと考えている。

「働く障がい者リーダー会」

地域ネット事業部 澁谷 栄作

平成27年8月、第1回目の「働く障がい者リーダー会」を(株)ニッセイ・ニュークリエーションで実施し大変好評であった。全国的に見ても、働く障がい者のリーダークラスが集まって情報交換を行う場は、ほとんど無いように思う。昨年の参加者から継続的に行ってほしいとの声が多数あり、今年度も「働く当事者のリーダー同士が、各自の職場の情報や意見交換を行うことで、モチベーションアップを図ろう」というテーマで、11月9日に(株)ダイキンサンライズ摂津で実施した。昨年のリーダー会では、終了後も部屋のあちこちで雑談するなど、なかなか解散しない光景が見られたので、今回はディスカッション終了後に懇親会を設けた。リーダー会の参加者は全体で40人、内訳は身体障害（肢体、内部等）15人、聴覚障害7人、知的・精神障害

4人、オブザーバー・手話通訳12人。特に今回は、聴覚障害のリーダーにも積極的に参加いただき、いろいろな意見交換が出来た。

最初に、ダイキンサンライズ摂津の会社紹介を行い、その後2班に分かれて職場見学をした後、グループディスカッションを行った。グループディスカッションでは6班に分かれ、その中



各社の職場の問題点など、情報を共有した。

にはオブザーバー参加の方も一緒に入って意見交換を行った。各グループ共に熱心に討議をしているようであった。

グループディスカッションでは、皆さんの職場の課題を出し合い、その対応策について意見交換をした。その主な内容は、次のとおり。

〔課題①〕自分の部下をリーダーとして育成するにはどうしていくか。

- ・仕事は責任を持ってやってもらおうと、意識が変わって積極的にやってくれた人もいる。
- ・役職は仕事が出来ただけではなく、人として成長して付いてくるものだ。

〔課題②〕新入社員、若手社員の勤務態度に悩んでいる。

- ・本当に伝え教えて、正しく指導しているか。
- ・若手は先輩の姿を見ている。
- ・態度や行動で示す。
- ・相手の立場に立って考える。
- ・何回もあきらめないで言い続ける。

〔課題③〕この頃、精神障害の人が増えている。どのように対応しているのか。

- ・表情など少しの変化も注意している。
- ・お互いの理解と歩み寄ることが大切だと思う。

〔課題④〕精神・発達障害の人、聴覚の人とのコミュニケーションが難しい。

- ・聴覚の人は少し話してもらえただけで嬉しい。
- ・口を読んでもらえただけで嬉しい。
- ・精神の人は、障害名だけでは人はわからない。
- ・一人ひとりの個性として、人を理解することが大切。

〔課題⑤〕リーダーの心がけは？

- ・メンバーの長所に目を向ける。
- ・お手本になるように。
- ・上から目線ではなく、目線を合わせる。
- ・心を合わせる。

〔良きリーダーとは〕

- ・ダメなリーダーは指示するだけ
- ・普通のリーダーは説明をするが、良いリー

ダーはやって見せる。最も良いリーダーはその人を燃えさせる。

その後、グループディスカッションの感想を皆さんからいただいた。

「それぞれの会社のリーダーの悩みが聞けて良かった」「互いに緊張感があったけど、わかり合えることがあった」「他社のリーダー、社長、相談役の話を聞いて参考になった」「皆さんの本音が聞けて良かった」「それぞれの立場の問題など、課題も多く解決策も話すことができて良かった」「それぞれの職場の問題点で共通点が多く共感できた」「他社の話を聞いて面白かった」「業務内容は違うが共感することがあり、今後に向けて改善をしていきたい」「障がい当事者のリーダーが、どのように感じているのかわかった」「多くの意見を聞くことで、自分の会社のことが見えた気がする」「作業内容は違っても、障がいの特性に対して悩むところは一緒なので、安心した」などだった。

グループディスカッション終了後、引き続き懇親会を行った。ディスカッションと同じテーブルで行ったので、より踏み込んだ話が出来たようだった。

リーダー会終了後、参加いただいた企業幹部にもヒアリングをした。「社員が喜んでいたので、来年も是非実施してほしい。年1回ではなく回数をもっと増やしてもらいたい」と話された。2018年に予定される障害者雇用率の引き上げで、各企業は今後も障害者雇用を拡大していくと思われる。その中で重要な役割を担う障がい者のリーダーも、ますます増えていくだろう。今後、多くの苦労や悩みを持ちながらも、頑張る障がい者リーダーの一助になればと思い、来年も「働く障がい者リーダー会」を実施していきたいと思う。

「Colleague 第3回研修会」

Colleague事務局 乾 伊津子

1月15日（日）大阪私学会館で、コリーグ第3回目の研修会を開催した。参加者は25人。「寄り添い・向き合っていくことの普遍性を学ぶ～就労支援と自治体の役割をめぐって～」というテーマで、西岡正次さん〔Aワーク創造館（大阪地域職業訓練センター）就労支援室長〕にご講演いただいた。その後は、湯川代表のコーディネートで、西岡さんを囲んで講演を振り返り、議論を深めた意見交換を行った。

現在、求人数が求職数を上回っている状況にある。業種にもよるが、企業からは求人を出しても応募者が少ないとよく聞く。これは、企業にとっても厳しい現状で、人材不足が非常に深刻である。一方、ハローワークサイドから見ると、人口減少もあるが、高齢者と若年層の利用が減ってきている。自治体サイドの就労支援については、一般就労も含めて多様な働き方を作ってコーディネートするにしても、就労に向けてさまざまな困難事案が増えている。自治体の就労相談窓口でも支援対象の発見が難しいケースや、利用してもらえない層が増えているように感じる。一方、求人などに自力で対応できる人が少なくなり、何かしらの相談支援があって自分のキャリアを切り開いていく人や、求人情報に反応しない人が増えている。

生活困窮者自立支援制度は、常に生活保護との関係で議論されて制度が始まっている。自治体の現場もそう理解をしているが、生活困窮の理論は2つの顔があると言われている。一つは、生活保護の利用者が増えてきたので何とかしなければならない。国のスローガンとしては、生活保護の受給を「利用しやすく」かつ「脱却しやすい」制度にしていかなければならない。もう一つの側面は、生活保護や障がいのあるなしにかかわらず、低所得層や思いどおりの働き方、生活の方向が見いだせていない層が拡大しているため、対象としては、もっと広い範囲の方が対象となるのではないかとされている。最後は、自治体の判断に任されているため、期待される役割が大きい。

事例も含めながら就労支援を整理すると、支援付き就労が重要である。相談から企業実習や就労訓練、求人などの開発・提供と職業紹介から定着支援までをカバーし、企業などへの支援を重視するところである。

就労支援をめぐる施策の動きとして、支援メニューのオーダーメイド化や育成型人材確保が次のポイントとされている。相談者に合った、あるいは効果がある訓練メニューの開発や職業体験・見学も含めた支援メニューの構築が必要であり、求人も独自で開発していく流れとなる。また、就労支援が整った自治体同士が連携できないか、支援の基盤があるところは、もう少し就労の選択肢を増やせていけないのかというテーマで、都市間交流による就労支援を行うことで、人口の拡大から雇用の拡大などの雇用システムをつくり、さまざまな取り組みや活動を実施している。

講演を振り返った意見交換では、S県では数年前から複数の事業所が合同で仕事を行っている。障がい者の就労支援だけではなく、市から生活保護受給者などの受け入れ依頼があり、試行錯誤しながら実施した取り組みや、民泊事業で県をまたぐ受け入れの取り組みなど、さまざまな意見交換を行うことができた。そこから、我々自身が就労支援をパッケージ化しているのではないかと。サービスの調整をしているだけではないか。障がいの分野においては、就労支援のノウハウはある程度蓄積しているが、制度にどっぷりつかっているのではないかと。ということ共有した上で、生活困窮者に関わらず、本当に支援が必要な人に対して向き合い、出来ることをやっていく。それが、制度にないものを自ら創っていくことにつながる。また、さまざまな分野の知識も広げ、我々は地域経済を意識し、地域をつくる仕事の重要さを改めて学ぶことができた研修会であった。



講演を振り返り、活発な議論が行われた。