

大津市障害者自立支援協議会

**「おおつならではの就労移行支援に関する報告会」**

**～誰にでも次の人生のステージはある～**

**平成 30 年 6 月 8 日（金） 10:00-12:00**

**浜大津明日都 4 階ホール**

主催 大津市障害者自立支援協議会、おおつ「障害者の生活と労働」協議会、

後援 北大津養護学校 PTA、草津養護学校 PTA、滋賀大学教育学部附属特別支援学校 PTA

## はじめに

大津ならではの就労移行支援プロジェクト

代表 白杉 滋朗

「知的障害のある子どもたちにも、いえ、知的障害のある子どもたちこそ、十分に社会へ出るための練習の機会や場所を保障したい。」そんな思いで大津市の障害者自立支援協議会が議論を続けて10年以上がたちました。養護学校卒業後、すぐに福祉的就労や一般就労という進路しかなく、自分探しをする時間を奪われていた障害のある子どもたちに障害者総合支援法の自立訓練と就労移行を合体させ4年間を保障する提案は画期的でした。

その後、全国でも自立訓練を活用した取り組みは進んでいるようですが、大津市では4年という分厚さに加え、この取り組みを民間の一人法が「勝手に実施」するのではなく、自立支援協議会や、おおつ「障害者の生活と労働」協議会(O.S.K.)として企画提案し実施後もしっかり議論をしている点が「ならでは」なのです。

そして、この取り組みに大津市としてもご着目いただき、経済的な支援をいただいていることが何よりも「大津ならではの」といえる所以であり、私たちとしても大いに自慢できることなのです。そんな箇所が、すでに3カ所事業を進めており、すでに様々な成果が出てきます。今回、その成果をご紹介する機会が出来ました。大津市、大津市民として誇るべき障害のある子どもたちを支える仕組みが一層発展することを願い、事業の報告といたします。

### ・本日のプログラム

午前 10:00～10:05 会長挨拶

- ・藤木充（大津市障害者自立支援協議会会長・しが夢翔会常務理事）

午前 10:05～10:30 『18の春を豊かなものに～おおつならではの就労移行支援とは？～』

- ・白杉滋朗（おおつ働き暮らし応援センター センター長）

午前 10:30～11:00 『おおつならではの就労移行支援』事業所の紹介

- ・スコラ（大津市立やまびこ総合支援センター内ひまわりはうす）
- ・くれおカレッジ（共生シンフォニー）
- ・きずな（美輪湖の家大津）

午前 11:00～12:00

シンポジウム 『誰にでも次の人生のステージはある～おおつならではの実践報告～』

- \*司会：白杉滋朗（おおつ働き暮らし応援センター センター長）

\*パネラー

- ・堀尾(スコラ)
- ・永田(くれおカレッジ)
- ・中村(きずな)
- ・花染(れもん会社)
- ・平山(多機能事業所さくら)
- ・松本(障害福祉課)

## おおつならではの就労移行支援プロジェクト

### 滋賀(おおつ)ならではの就労移行支援事業

18の春を豊かなものに・・・

#### (課題1)

就労しかない養護学校卒業生、一般高校卒業生にはモラトリアムな時間が保障されている。

**約80%が福祉的就労、20%が一般就労、一般高校生は20%の就職に対して80%が上級学校へ進学。**

そこで養護学校専攻科という議論が起こるものの、制度的に実現が難しい現状。

・・・専攻科でいいのか？インクルーシブの観点から社会との交流も重要。

#### (課題2)

大きな効果を見せない就労移行支援事業の現状。

就労移行支援事業所に行かない(行けない)現状。

就労移行支援事業所が増えていかない(むしろ減っている)現状。

**就労移行支援事業所の内、雇用労働への移行は16.8%にとどまる。旧授産施設の移行実績1%は大きく上回ってはいるが・・・**

**進路を早く決めたい(とりわけ保護者)論理。**

**減算などのペナルティーと利用者不足？**

そもそも、移行率が上がらないのは事業所(施設)側の課題か？

・・・受け入れる側の社会(企業)の障害理解の低さ←障害者の様々な機会様々な方法による社会参加の必要性

進路決定を急ぐ一方で、様々な経験を積んでほしいという思いもある。

#### (方 策)

障害者総合支援法等の制度利用したモラトリアムの時間創造は、すでに北海道から沖縄まで全国十数か所で始まっているが、自立訓練(生活訓練)利用の2年間。

就労移行支援事業をドッキングさせ、**最低4年のメニュー←大津ならでは**

カリキュラムは本物の講師(教員免許等有資格者+障害理解の深さ)

・・・一般の支援員に加配の形で配置する必要性

卒後の進路に本人も事業所も縛られない「学園」生活を構築

・・・ただし進路保障は働き暮らし応援センターや相談支援事業所などの専門機関が一体となり応援(自立支援協議会)する態勢

#### (実施に向けて)

**総合支援法外での予算措置が必要・・・常勤換算で2名分(講師+加配人員)**

(詳細は資料編参照)

**障害者自立支援協議会のもとでの調整…進路指導、統一性のあるカリキュラムなど**

(圏域財産としての社会資源とする)

障害児の18の春を考えるプロジェクト 提言(詳細説明資料編)

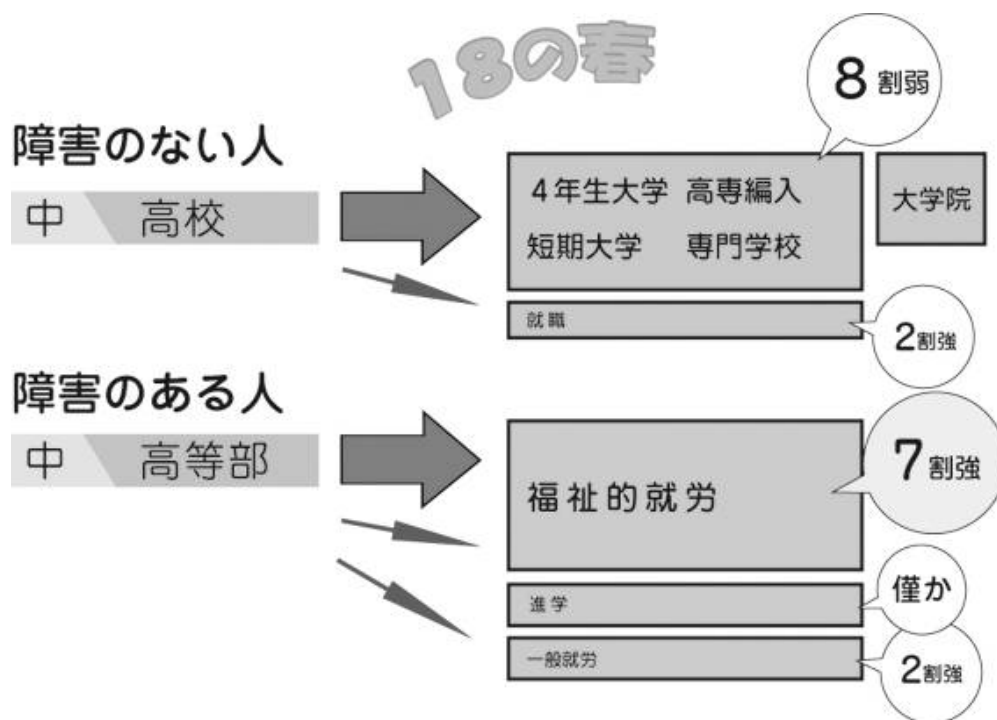
## 滋賀(おおつ)ならではの就労移行支援事業

養護学校(特別支援校)高等部を卒業する18歳の高校生の進路はどうなっているのだろうか、そしてそれを一般の高校生と対比させる時どのような特徴があるのだろうか。2011年度の滋賀県教育委員会のデータは以下の通りである。

(滋賀県教育委員会 DATA2010 年度:2012, 6)

高等学校卒業後の状況	
進学者	78%
就職者	22%

特別支援学校卒業後の状況	
福祉的就労	72%
一般就労	22%
進学者	6%



## <現状>

高等教育等の場合は、真理の探究・学問研究を深める時間やその場として用意されているはずであるが、高学歴化、若者の就職難、世帯構成年齢や出産年齢の高年齢化などの社会現象なども影響し、多くの18歳が高卒で社会へ出ることなく、自分探しの時間(モラトリアム)として大学等へ進学するケースが増えていることがデータからもわかる。また、高校年限で身につけにくい職業技術や、社会環境との適正化を身につける機会として専門学校等を含めた機会が有効であり活用されている現状を否定することはできない。滋賀県教育委員会データ(2010年度)に示された数字は、そのことを如実に物語っているといえる。

一方で、同データによると養護学校卒業生にはそのような機会がほとんど提案されていないことも明白になった。職業能力や社会適正の面で、より多くの経験を必要とされる「障害児」の成年を待たず社会に放り出すことはむしろ人権問題であるという意見が支援・学校関係者にはある。実際、就労支援機関や相談支援事業所のスタッフが当該障害者の支援に入る中で、『もう少し社会的な常識が身につけていたら…』とか『人間関係の構築がうまくできれば』と感じる機会が多々あると聞いている。障害がないといわれる人々は18歳以降に先に紹介した上級学校等でモラトリアムの時間を享受することにより、学校内での交友やアルバイトなどの社会経験を積むことで、自ずとそれらの力を身につけているのである。一方で、大学年限の若者としてやりたいことにチャレンジしてみる機会の開拓という当たり前の経験が積めていない現状が、とりわけ知的障害を持つ若者には見受けられる事が問題なのである。

もちろん、上級学校では学問の中で、技術や知識を深めていくことができる。これらの機会を「障害者」は奪われているのではないか、という点が人権問題であるという主張の所以でもある。そうであるならば、「障害児」にも18歳以降のモラトリアムな機会の提供や知識・技術を習得する機会を提案することが必須ではないだろうか。多くの地域で先人が養護学校の専攻科や「障害児にも大学教育を」と運動を進めてきた経緯がある。しかし、義務教育ではない高等教育や後期中等教育の中で「障害児」はそれらの機会が与えられていなかったことも事実であり、今後も環境が一举に好転するとは考えられない。それならば、現行制度の中で創意工夫することにより、求められる環境を構築することに専心すべきではないだろうか。

また、「障害児」に社会参加の機会が与えられていないということは、同世代の障害のない人々にとっても障害者との交流の機会が奪われ、障害者理解や障害理解を深める機会が提供されていないことともなる。むしろ、初等教育から始まる分離教育は障害特性に応じた「発達保障」が教育の中で完遂されるとはいうものの、一方で障害のない子どもたちに「障害者は別物」という意識を刷り込むことになっている。その結果、数年後に職場や地域で「障害者」と出合った時に、障害のない側も障害に対して適応ができず、排除の対象と「障害者」を見なしてしまうようなことも現実では起こっている。様々な課題が明らかになってくる中で、このプロジェクトは立ち上げられた。これらの問題を解決する方策として以下のよう

な提案をするものである。

### <対象者>

作業能力はあるが、コミュニケーション力の未熟さ、生活力の未熟さから離職や転職につながってしまう中軽度の障害者や発達障害者を中心に取り組む。

一方で、重度といわれていても「ならでは」の個性を持ち就労現場において豊かな可能性が発揮できる障害者にとっても経験を積む場として機会を提供する。

### <利用する事業>

障害者自立(総合)支援法に基づく自立訓練事業(生活訓練)と就労移行支援事業を連結して利用し、最低4年間(大学相当の期間)のカリキュラムを作成する。しかし、個々人の特性やニーズにより、その利用の延長を制度の中で模索する。もしくは自立訓練3年、就労移行3年を基本的に利用する6年間のカリキュラムを立てたうえで、個々人の状況に鑑み飛び級的に早期修了に向かうことも可能である。また、実施主体が自律できるなら期限を定めない事業(就労継続など)を利用し、有期限の取り組みとすることも可能である。ただし、この場合工賃支払義務(月額3000円以上)が発生するなど、事業の目的と整合性を図ることが課題となってくる。今後、障害者自立支援法が廃止され総合支援法に移行すると制度全体が変化する可能性もあり、その折には法制度を柔軟に活用した制度設計を立てていかねばならない。

他地域、他県において障害者自立支援法(自立訓練事業)を活用し、システムを構築しているところが近年散見される(沖縄、神戸、京都、和歌山:複数、岩手、札幌)が、**複数の事業を結合させて3年以上の事業提案をしているのは滋賀(おおつ)のこの例が初めてである。**しかし、どの地域の取り組みにおいても「2年間では短すぎる」という共通認識があるが、**就労移行等を活用すると移行実績が問われることがプレッシャーになっている点も否めない。**制度の横出しとはいえ、**新たな考え方で進められる本事業では、移行支援事業における実績による減算にしばられない仕組みを考えることが肝要である。**

### <目標>

「生活」「仕事」「余暇」を主体的に生きる力を身につける。

就労を卒業(修了)後の大きな目標にすることはもちろんであるが、現下の就労移行支援事業に強く課せられた移行実績などに縛られることなく、数年間を自分探し、社会とのつながりの場として大いに活用する「モラトリアム」の機関(期間)として提供されることが肝要ではないかと考える。

## ＜具体的な取り組み＞

### ①社会性を身につける

(1) 作業能力は高くても、実際の仕事場面では同僚や上司とのコミュニケーションにより、チームの一員として、一緒に働くことがカギになる。「集団の一員として仕事をできる」ようになるため、集団での取り組みを通して、コミュニケーション力を身につける。対先生、対職員が中心のコミュニケーションを同僚、友だちに広げる。

例) 「自分の思いを伝える。」 「相手の思いを聞く。」 「話しあって合意形成する。」

(2) 社会経験を通して、自分で考えて、社会の一員として一緒に働くための、マナー、ルール、モラル、規律性を身につけられるような、取り組みをする。

例) 「社会見学を通して社会の仕組みをする」「企画からする仕事」(物を作って販売するなど)

\*学校との違い⇒実社会での経験を通して理解する。

\*通所施設との違い⇒専門知識のある職員を配置し、日々の体験をていねいに振り返り次につなげる取り組みをする。

### ②生活力を身につける

「食べる」「生活リズム」「健康管理」「稼いだお金で生活する」ができる生活力を身につける。

(1) 食事は健康の基本であるが、「自分が使えるお金で材料を買い」「栄養バランスを考えたメニュー」を毎日作る、と言うのはかなり難しい。そのことができずに体調を崩し、就労の継続が困難になる場合もある。実生活に使える「食事」を身につける。

\*学校との違い⇒手の込んだ料理ではなく、自分が生活で継続できる料理。

(2) ショートステイ施設やGHCHなどの体験枠を利用し、「明日へのパワー」が再生産できるような生活づくりとはどういうことなのかを、丁寧な振り返りをしながら積み上げる。

(3) 自分の身体のことを知らなすぎるが多い。自分で生活をする体験を通して、健康管理の大切さを学び、身体づくりも含めて、働き・生活し続けられる身体を持てる生活の仕方を身につける。

(4) 自分が働いたお金をどういう風に使って、どのように生活を組み立てていくか、GHCH等の体験をしながら、丁寧に振り返りをして、身につけていく。

### ③人生を主体的に生きる力を身につける

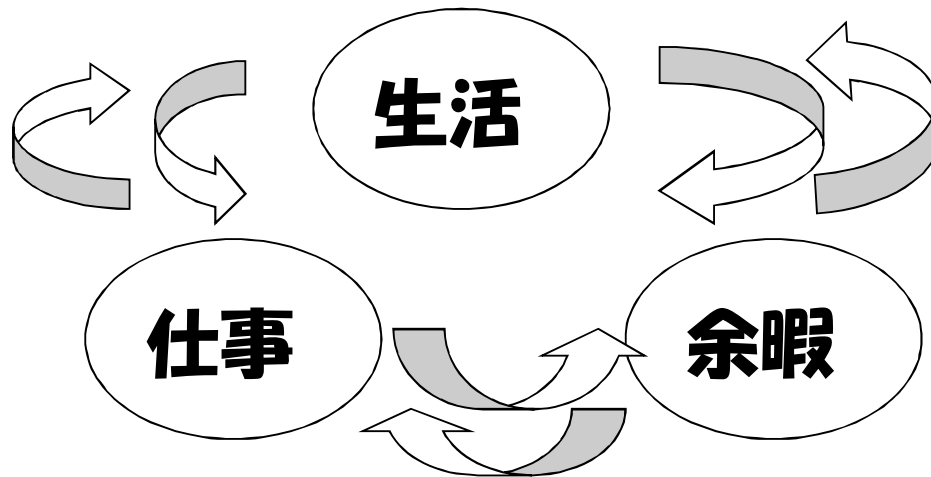
コミュニケーション力が弱いということは、仕事の間だけではなく、友人関係もうまく広げられない、維持できにくい。さまざまな実践からも、「住まい」と「職場」の往復をするだけでは、就労を継続することが難しい傾向が強いことがわかってきている。「自分で稼いだお金を使って、余暇活動を過ごせる力を身につける」ことが大切。さまざまな体験を通して趣味を見つけたり、趣味を一緒に楽しめる友人との人間関係を作っていくような力を身につける。(同世代との交流活動などにも取り組む)

### ④計画のスケジュール

短期的には2012年4月よりひまわりはうす(大津市馬場・やまびこ総合支援センター内・自立訓練事業)の場を利用し、下記カリキュラムを提案する。現在、2人(新卒者)および1人(他事業所在籍者)が利用をしている。

中期的には2年後以降(3年次～)の実施においては、大津市内の就労移行支援事業所との連携をはかる予定である。

長期的には南北に長大で34万人を有する圏域としての「おおつ」において同様の社会資源は複数必要であると見込まれ、その整備を圏域全体の課題として自立支援協議会等の議論の中で構築していくことが求められている。



**つながりの中で安定し、いきいきした毎日を**



## <カリキュラムの例>

1年次(イメージ)

	月	火	水	木	金	土
午前① 9:00~10:00	ホームルーム					地域の大学等との連携 サークル活動など
午前② 10:10~11:40	社会：仕事	社会：仕事	生活：料理	社会：仕事	社会：仕事	
11:40~12:40	昼食					
午後③ 12:40~14:10	健康： 身体を知る	生活：お金	外国語Ⅰ	いきいき 支援員講座	文化・芸術	
午後④ 14:10~15:40	健康： 体力づくり	社会：マナ — みだしなみ	外国語Ⅱ	いきいき 支援員講座	文化・芸術	
午後⑤ 15:40~16:00	ホームルーム					

1年次は少し、プログラムを固めた形にする。

すべてにおいて、実体験を大切に。社会見学なども積極的に取り入れる。

「準備」⇒「実施」⇒「振り返り」を本人が、実体験するようにする。

LHRで1日の準備(導入)と振り返りをきちんとすることで積み上げをする。

これは、働くときに、目的を持って働くことにつながるため。

例えば、部品を作る仕事をしたとしても、この仕事は何のための仕事で、何につながっているかを実感し、やりがいを持って取り組めるようになるため。

講師は、様々な教員免許保持者など、その講座をしっかりと教授できる専門性を持った人材を確保しなければならないが同時に、障害のある人(とりわけ知的)の特性を十分に理解し、人権意識を持って対応できる人材でなければならない。

LHRについては常勤の支援員がその担当となるが、各講座については上記専門性を持った講師が非常勤の支援員という形で担当する。そのため、**支援員は常勤の支援員に加え、常勤換算で+1名**ということとなる。

カリキュラムの構築については、上記加算支援員や予算との兼ね合いもあるが、できれば**複数のカリキュラムを同時間に設定し、各人の特性やニーズに応じて科目を選択する**ような仕組みも構築する必要がある。

**社会** ⇒ 仕事、マナー、社会見学、など、社会人としての力を身につける

**健康講座** ⇒ 自分の力で健康に生活するために、学び&身体づくりを一緒に学ぶ

**生活講座** ⇒ 自分の力で生活できる現実的なスキルを身につける。

**いきいき支援員講座** ⇒ 知的障害者向けのヘルパー3級(程度)講座との連動

**文化・芸術・外国語** ⇒ 趣味を持って、生活を楽しめるようになる。外国語については、韓国語を考えている。在日本の韓国人の方も多い隣国であり、親しみもある。4年次の「修学旅行」には、例えば韓国を訪れ、簡単な挨拶や食事の注文程度を自ら出来るように目標を立て習得への意欲を高めたい。

## 2年次

基本のカリキュラムは押さえながら、自由度（選択度）を増す。選択科目の導入。そのため、カリキュラムは複数のメニューを用意し、個々人が各々の特性、ニーズに合わせて自らのカリキュラムを作成する。その際、常勤支援員等がその作成に関わり、個別支援計画の一部とする。

実体験としてのGH・CH(今後はGHに統合)体験や、ひとり暮らし体験などを滋賀県立大学等研究機関や宿泊施設を配置した社会資源の協力のもと取り組んでいく。

## 3年次

主に就労移行支援事業所での就労経験をとおして学んでいく。実習にも取り組み始める。

## 4年次

実習を中心に取り組んでいく。1カ月～3カ月の長めのスパンの実習に取り組み、「準備」⇒「実習」⇒「振り返り」のサイクルを大切にしながら、失敗経験も含めて、体験し、職員の支援を得ながら「行きつ・戻りつ」を支えて、社会に出る準備をする。

## <定員>

1学年5名程度 × 4学年 = 20名 (20名の中で弾力的に受け入れ)

## <スタッフ体制>

### サービス管理責任者・支援員は常勤で雇用

常勤職員は、日常の生活支援に加え、進路指導や講義中、個別に寄り添い理解を深める手伝いをするものとする。また、近隣大学への研修・交流等に同行することや庶務等を行う。その人件費は通常の自立訓練給付費で賄う。

### 講師陣

講師陣は授業ごとに時間単位で雇用。臨時職員として給与支払い。(常勤換算する)

1コマ1.5hの講義を行うにあたり、その教材研究等準備時間を1.5h加えて、講師には1コマ3hの時間拘束を科すこととなる。1週15コマ×2カリキュラム×50週×1,200円/時給×3hとすると年間講師料は5,400,000円必要となる。

### 加配職員(1~2名)

学校等では全体で行う講義等に、一時的、個別的な理由で参加が難しい保健室登校や校長室登校と呼ばれる環境がたびたび起こる。また、特別支援教室のように、個別に指導が

必要なケースも事情としては起こってくる。そのための別室等による加配の体制が必須であり、常勤換算で最低1名分の加配を確保したい。事務費含めて3,500,000円。

#### <圏域内での位置づけ>

南北に長く、JR路線も2本擁する大津市という地形を考えると、提案する社会資源は複数箇所必要であることは明白である。モデル的に1カ所の事業開始を行ったのち、中期的には最低北部、中部、南東部といったエリア分けの中で3カ所の配置を目指していくべきである。

その設置主体は、単独法人が実施する場合もあるが、一方で二つの法人が自立訓練と就労移行を別途行い、連結して一貫した事業を提供していく場合も想定できる。この場合、大学において教養課程と専門課程に分かれキャンパス自体も移動する形に似ている。そういう意味で、圏域内の複数法人のより一層有機的な連携が必要であり、滋賀(おおつ)ならではの提案を対外的にもアピールしていく上で、統一性のあるカリキュラムが提案できる理念共有が必要である。

このような共有が可能になってくると、高等部等卒業時の進路指導も圏域内外の調整が可能になり、その任は自立支援協議会において担うことが適当である。

#### <具体的に>

	北部	中部	南部
平成25年度		ひまわりはうす 定員 全6人	
平成26年度		ひまわりはうす	共生シンフォニー
平成27年度		ひまわりはうす	共生シンフォニー

## おおつならではの就労移行開始 4 年を終えて . . .

### ☆ならではの意味

・そもそも、障害者が地域で働いて暮らすとは . . .

本人や保護者の意向を踏まえると言いつつも、多くの「障害児」は就学時健診などで養護学校(特別支援校)や障害児学級(特別支援学級)への振り分けが 6 歳の段階で行われる。そして、彼(女)等は 18 歳を迎えるとほぼ確実に社会に放り出される。すなわち滋賀県では、その 2 割が地域の企業など一般就労に就き、それ以外は福祉的就労と呼ばれる作業所へ行くことになる。これらのことは、大津市障害者自立支援協議会の議論やおおつ「障害者の生活と労働」協議会の提言(2012)ですでに明らかにしている。いみじくも、村木厚子前厚生労働事務次官が「文科省の方が聞くと怒るかもしれないが、18 まで分けて学ばせておいて、20 になったら一緒に働け、なんて無茶な話だ」と言ったように、共生社会の実現は成長期の教育段階から実行して行かねばならないことなのではないだろうか？この議論は、教育の分野に任せる領域でここでは深めない。しかし、共に働く社会を構成する以前に障害児には社会に出る十分な準備のための時間が保障されているのか？障害者が働いて社会参加するためには障害理解や障害者理解を周りの社会が持つことは必須であるが、同時に障害者自身の社会性を高める取り組みが重要である。あらためて障害児(者)にとっての社会参加=就労の保障について考えたい。すなわち、作業所が分離の機能として作用するのではなく、統合へ向けた役割をどう果たしていくかが今、求められている。

・誰もが働いて社会参加する権利と義務

憲法 27 条は「すべての『国民』に勤労の権利と義務」があると定めている。「勤労」が雇用労働であるのか？その対価が最低賃金に至るべきか否なのか？という議論があることも承知している。しかし、そもそも障害者にとってのみ、そのような議論がなされること自体が不本意である。一方で、障害者の側にも社会参加するために誰よりも十分な準備期間を必要であることは先に述べた。憲法や法律で(働いての)社会参加は保障されている、あとは本人の自立への努力であり(自立できないのは)自己責任であるという議論は正しいのか？「完全参加と平等」の考えの下、社会参加の施策は講じられているものの、直近の障害者差別解消法でさえ、経済的負担のない範囲での合理的配慮を求めているだけで、先ず障害者が社会参加することありき、ではない。

障害者が就職しにくい、離職してしまう大きな要因は「生産性の低さ」ではなく、社会性の弱さが原因することは就労支援の現場では常識である。ところが、社会に出るための「自分探しの時間」=モラトリアムな時間の保障が障害者には脆弱であることが、大津市自立支援協議会の議論では指摘され続けてきた。

#### ・社会参加のための練習の場

子どもたちにとっては「教育」=学校が社会参加への練習(学習)の場が保障されている。障害児にも、そのような時間と場はとりわけ養護学校義務化以降(1979)保障されてきたことになっているが、現状の「時間と場の保障」だけで十分なのであろうか?そもそも、一般就労等した知的障害者等が、仕事や職場に定着しえない事情として職場等での人間関係の構築のまずさが指摘されていることも先に述べた。その原因はいろいろと考えられるが、職場の同僚たる障害のない従業員が、彼ら障害のある人の特性を理解していない点。そして、障害のある当事者自身の社会性の低さ=社会経験の積み上げの少なさが指摘されている。

先の O.S.K.の提言作成に当たり自立支援協議会では滋賀県教育委員会に一般的な高校生の高校卒業後の進路動向を問うた。そこでは、就労する者約 20%であり、残りの 80%は短大、四年制大学、専門学校等へ進学するとのことであった。最近の傾向では 4 年制大学卒業後も、大学院に進む学生も増加しているようである。彼らは研究を一層深めるというより、より多くのモラトリアムな時間を過ごしているという状況も否めない。すなわち障害のない若者にとっては最低でも 2 年、多い人では 18 歳後 6~7 年の自分探しの時間を享受しているということになる。一方で、障害のある人々は前述のようにほぼ全員が 18 歳で社会に出て行っているわけである。これで社会性をつける=社会に出る練習が出来ていると言えるだろうか?むしろ、その特性ゆえに「練習」の時間や機会を、より重厚に保障されるべきではないのだろうか?いや、必要なのである。そのことは彼らと向き合い続けているすべての SW の一致した問題意識である。かくして、2012 年自立支援協議会の議論のまとめとして O.S.K.の提言が構成された。

#### ☆おおつならではの就労移行

##### ・モラトリアムな時間の保障

同様の問題意識は全国で共有されていた。養護学校教員等がその共有の中心メンバーで教え子たちの卒後を考えた時、今少しの「練習の時間と機会」を提供すべきであるという立場から「養護学校に専攻科(2 年程度)を設置する」べきであるという運動がなされていた。もとより、盲学校や聾唖学校においては理学療法や理・美容等の専門職的な技術を身につけるための専攻科は設置されているところもある。しかし、知的障害者の養護学校においては、その必要性が認識されつつも「専門職業人養成」という目的にかなわず、ほぼ設置は実現していない。鳥取大学教育学部の付属校で 2006 年設置されたのが国公立では唯一であり、あとは民間の 8 校があるだけで広がりには困難な状況である。障害者の教育機会の均等を目指して運動や研究は続けられてはいるが、「専門性を深める専攻科でいいのか?≠大学じゃない」「もっと緩やかな時間と機会の保障」との意見もあり、また、何よりも公的な場が設置されるまで**現在の若い障害者は待てない!**という現実がある。

このようなニーズを踏まえつつ、障害者総合支援法の各種事業を援用しつつモラトリアムな時間を保障しようという試みが全国で広がっている。それが自立訓練事業(生活訓

練) (2年)であり、その上に就労移行支援事業(2年)を連結させる4年制の時間設定である。制度を横出する工夫であるが、法の趣旨に則り運用する以上は認可されることに問題は無い。ただ、同各事業は支援員の配置は6:1を求められる事業であり、その基準内の配置で十分なモラトリアムな時間や機会が保障できるのかという点である。例えば、自立訓練で1年次を6名とした場合、2年間で12人の「学生」がいる。それに配置される支援員は2名+サービス管理責任者だが、この配置人数では場の維持が精一杯である。事業所の持ち出し(=原資は不明)で加配職員を置くこともできるが、そもそも「学校的」な場を標榜し、様々な経験を学び、知るための場においては専門性を携えた講師陣の配置が必須である。自然科学、人文科学、社会科学の各分野に加え、就労、社会参加を目した学び、知識の習得も必須である。この様な専門的内容に関して一般の支援員があたることは難しい。全国で同様の事業を展開しているところは退職教員等がボランティアで関わり、その専門性を確保している。また、いわゆる学校には保健室登校や校長室登校という言葉があり、何らかの理由や個々人の特性で集団になじみにくい人もいる。いわゆる個別対応が必要な人のための加配要因も確保しなければこのような取り組みはうまくいかない。これらも地域の人々や作業所等の退職者等がボランティアであたり支えているが、事業の継続性を考えるときボランティアという不安定な態勢のみに頼ることは危険である。つまり、総合支援法の事業による配置基準を超える職員配置が検討されなければならない。この点についても大津における議論では指摘され提言には盛り込まれているところである。大津では、2013年越市長がこの提案に着目され、総合支援法に上乘せで加算措置をいただいた。

そもそも、提言でも示しているが、加配の必要な専門スタッフ等とその費用積算を、実施4年を踏まえて以下に改めて検討したい。

- ・外部講師

およそ、一日を4コマ(1コマ60分程度)に分け、その2コマは専門性の高い外部講師があたる。一週5日であるから10コマ×45w×@5000円=2,250,000円

交通費等の費用弁償を含むとすると専門性の高い授業を実施していただくには有償ボランティアの域を出ない額かもしれない。

- ・校長室・保健室

端的に個別対応にあたるための加配要員である。12人の「学生」(=利用者)に対して必置の3名に加配を2名。(cf.1年次10人とした場合必置5名)常勤嘱託職員級の配置として、2,850,000円×2=5,700,000円

現在、越市長のご理解により原課のご尽力で加算されているケースでは、大津市内の利用者一人当たり2300円/日であり、1年次6名の場合で開所日数243日/年とし、全員が休みなく出席し、かつ、大津市民であったとして積算すると、3,353,400円となる。実際には欠席することもあり、平均的な事業所の出席率85%を乗ずると285万円程になってしまう。(すべて大津市民であっても)その上、これが4年間の時限的施策である。

## ☆加算補助は日割りで良いのか

事業の実施はモラトリアムな時間を必要とする対象障害者がいる限り継続して実施されるべきである。制度創設時や施行時に「学生」であった者のみが利益に供するのであれば制度の公平性が保たれているとは言えない。また、地方税を原資とする制度である以上、一定、大津市在住の障害者が少数では市民的理解が得にくいことは承知している。本来ならば地方行政の努力に任せるのではなく、国制度として充実した施策がなされるべきである。しかし、それが未だ無い段階では、その必要性を感じた先進地としての地方が先行して制度化したことは極めて特筆化されることであり、大いに宣伝し国への制度化を促すべきである。例えば瞬間的に大津市民が少数であっても、よき事業は維持されるべきであるし、制度はそれを支えるべきである。もちろん、事業を受ける側も大津市民の利用拡大に努力を払うことは言うまでもない。

その上で、事業に必要な人材は利用者の数や大津市民占有比率に関わらず一定であることから、日割りや利用人数を根拠にした積算はなじまない。すなわち、前項で積算した費用支出は固定的に措置されるべきである。

## ☆おおつならではの 4 年間の成果

・成果はこれから

「おおつならでは」が、スコラ(琵琶湖学園受託)で開始されこの 3 月で 4 年を終了した。スコラは自立訓練で 2 年を終了し、市内で連携する移行支援事業所に 5 名が移行している。初年度の一名は移行业務での検討の結果 3 年目の利用を選択し、一層経験を積んでもらうこととなっている。そのため、スコラ卒業生が社会に飛躍する大きな成果を検証できるのは後発のくれおカレッジ(共生シンフォニー)が 4 年次を「卒業」させる来春と時期を同じとすることになる。すなわち、開始 4 年を終えたおおつならでは事業で、就労等の具体的な果実はあと数か月先のことになる。

・周辺に大きな意識改革

しかし、スコラやくれおで経験を積む本人たちやその周辺のスタッフ、家族等にすでに大きな変化が出ていることを記しておかなければならない。障害なる人とならない人の地域共生や、それを実現するための学齢段階での統合教育(インクルーシブな)が叫ばれて久しいが、第 1 節で述べているように、現実には障害児は地域校・教室ではなく障害児学級・学校で学び 18 歳で作業所へという路線が形成され、それは今も続いている。これは、社会が未成熟で彼(女)等を受け入れきれないという社会・地域の力量もあるが、その現実を認識した本人や家族にも「障害者は地域移行できない」といった諦めとも取れる風潮が蔓延している点も否定できない。「一般就労は無理だろう」「地域での生活などできないだろう」といった当事者周辺の結論は、決して固定的なものではなく社会の意識や環境を整えればいくらかでも好転するものである。それを促すことが各団体や行政、自立支援協議会には求められているのであるだろうし、協議会はその実現に向け不断に取り組みを進めている。まさに、このおおつ

ならではの就労移行の提案もその一環である。

障害児の親は、子ども達に多くの学びの時間を保障させるべく養護学校の義務化や高等部の創設を実現してきた。しかし、高等部以降の進路が事実上断たれている現実に「養護学校卒業後は作業所に行くしかない」「なら、この子が一生作業でき活動できる作業所を親としても早く決めるのが安心だ」「本人も早くに環境に慣れられる」という諦念ともいえる思いへとつながってきた。これは学校の進路教員の意識にも大きく影響し、比較的作業所の整備率が高い天津市では一般就労への移行が全国や県平均にも満たず1割台に留まっている。自立支援法以降、作業所への進路は支援区分による輪切りで主に生活介護か就労継続 B 型に収れんされ、国の「一度は就労を目指す」「作業所(B型)は就労をリタイアしてから」という考えは浸透していない。

しかし、おおつでは「ならではの就労移行」を実施することで「誰にでも(障害の重い人にも)次の人生のステージがある」「進路後の選択肢もいろいろあり流動的なもので」「誰もがその都度都度、選択が保障されている」という価値観が少しずつ広がってきている。親の中にあつた「他の子は大学等進むのに障害の子だけは作業所」という疑問符なども相まって、自立訓練事業や就労移行支援という時限を切った事業を選択させることが、わが子にとってのより良い選択であるという価値観が形成されてきている。この価値観の形成は、障害の軽重による生産性の高低で進路の輪切りを行うのではなく、また誰にでも次のステージがありフレキシブルなのである、ということを啓発しつつある。制度がフレキシブルになったということはもとより、取り巻く親、教員、本人の考え方や価値観がフレキシブルになってきているという、おおつならでこそその価値観の醸成である。これは、各事業団体が法を援用して勝手に実施している取り組みではこのような意識沿革は進まないだろう。天津市が予算措置をし、市あげて応援しているからこそ醸成されているのである。

#### ・「学生」達の変化

ならではで活動する「学生」にも大きな変化が起こっている。くれおは未だ4年次でありスコラも初年度利用者が5年次に突入したとは先に書いたが、スコラより各移行支援事業に進む「学生」たちが「2年後就職するために就労移行に進む」という言葉を明確にして次の選択を行っている。養護学校の進路担当教員の言によると、「高等部卒業時点で、これほど自分の進路を見つめしっかり意思表示できる子たちではなかった」「スコラでの2年間で大きく変化した」というのだ。各分野のいろいろな講師陣から様々な経験を積み、同級の「学生」達と「将来」をテーマに日々目的意識的に会話を重ねることで、このように各々が成長を勝ち取ってきている。養護学校時代の進路指導が無効であるとはもちろん言わないが、まだまだ未成年でもあり「作業所へ進むこと」のみを目的化した進路の中での伸びしろは乏しい。また、B型等へ進み固定的になった(=次がない)環境で各々が変化することに停滞する状況に比べ、ある意味、2年後や4年後には必ず次を探して行かねばならないという背水の陣とも言える環境に身を置くことで主体的に自分のことを考える環境や感情を醸成していくのだ。良い意味で流動的な状況は、4年後の就労移行卒後の一般就労へのスモールステッ



プとして A 型や社会的事業所、場合によっては B 型を足場として確保しようといった考えが「学生」の中に芽生えてきている。おおつならではの就労移行支援事業(自立訓練)だからこそ育まれた素晴らしい主体的な意識の形成ではないか。総合支援法を活用した実践の中で、多数の市(民)が挙げて少数派の障害ある人たちの社会参加を応援する制度(仕組み)は、全国に大いに自慢し発信すべきことである。そのためにも、おおつならではの制度の一層の充実を図るため、以上、提案する。

# 事業所報告

事業所名 ひまわりはうす (スコラ)

## 1. 事業所概況

### ①事業所の理念

- ・利用者が地域生活を営む上で、日常生活能力の維持・向上等のための支援や就労移行支援事業所などのサービス期間との連絡調整などの支援を行うことを目的とする。
- ・利用者の人格を尊重して、適切な訓練、援助指導、相談を行い、社会の中で普通の生活ができるように、地域社会のかかわりを重視しながらとりくむ。
- ・他の福祉サービス、医療保険サービスなど関係機関との連携をもちながら、利用者のより良い支援につながるように取り組む。

### ②利用者状況

#### \*契約状況

年度	契約者(人)	新規契約者(人)	新規契約者数出身校
25	3	3	草津養護学校
26	5	2	草津養護学校
27	5	2	草津養護学校、北大津養護学校
28	11	8	草津養護学校、北大津養護学校
29	10	2	草津養護学校、北大津養護学校
30	9	6	草津養護学校、北大津養護学校

#### \*退所者状況

年度	退所者(人)	退所者進路先
25	0	
26	2	れもん会社、クオケア
27	2	多機能型さくら、TETOTE
28	3	クオケア、瑞穂、自宅
29	7	クオケア、らくわ、多機能型さくら、れもん会社、ぽっとらっく
30	3	就労移行支援事業所等

#### \*現在の利用者の区分と性別

	非該当	区分1	区分2	区分3	区分4	区分5	区分6
男性			1	1	1		
女性	1		3	2			
合計人数							

\*現在の利用者の手帳所持等

療育手帳 A 1	
療育手帳 A 2	
療育手帳 B 1	7
療育手帳 B 2	2
精神保健福祉手帳	
身障手帳	
手帳なし医師診断あり	
手帳なく診断なし	
合計	

③授業紹介

授業名	授業内容	目的	担当講師
しごと	「働く」の教科書を使用し、講義が進行する。	人はなぜ働くのか？ということを入力に、実際に働いている人を知り、将来の自分の姿を考える。また職場見学を実施する。	白杉
英語	理科や科学、芸術や文化の題材を通して英語に親しむ。	利用者の興味、関心を引き出し、思ったことや感じたことをそのままに表現するなかで英語に親しむ。	Ma r KC, B r a f f o r d
私の生活（衣）	講義及びヘアメイクなどの実践。	身だしなみ等について美容師の講義の下、本人の自覚につなげていく。	杉田
自然と私	ウォーキング 工作 自然体験	大人としての生活の活動時間に適応できるよう、基礎体力の向上を目指す。また創作活動にも取り組む。	辻田
社会と私	講義 施設見学	社会資源などについて学び、それらを実際に利用できるための方法を学び、実践する。	河原林
私の生活（食）	講義 調理実習	栄養に関する学習を調理実習等の実践の中で学ぶ。	斎藤

私の生活（住）	金銭学習 裁縫 選挙学習等	生活する中で必要な知識を身に付け、実際の生活に生かせるようにする。	河原林
表現（音楽）	演奏	言葉以外の方法を用いて、うまく言葉にならない思いを表現・発散するとともに自分の思いに気づく。	清水
表現（アート）	絵画等を通じた創作活動。	作った作品を他者に見てもらい評価をつけることで自信をつける。	美濃部
調理実習	調理学習 調理実習	将来、自分の食べるものを自分で作ることに重点を置き、ひとりひとりに合った調理、食事について取り組む。	千田
お菓子づくり	調理学習 実習	作業としての経験の幅を広げるもの、同時にお楽しみとして取り組む。みんなで話し合っ計画し、作る、振り返る一連の流れとしていく。	小林
お茶の時間	茶道の実践 講話	茶道を通して作法を学ぶと共にのんびりした時間を過ごす。	張間
サークル	授業の事前学習 創作活動など一年間通しての取り組みを行う。 外出等の計画。 パソコン	授業につながる予習等を行う。 人前で発表できる力を養う。 自分の意見を表現できる力を構築する。	職員

#### ④1日の流れ

時間	内容	特記
9 ; 15 ~ 10 10 ~ 10 ; 10	自習タイム ミーティング	予定確認 伝達事項

10 ; 10 ~ 11 ; 30 11 ; 30 ~ 13 : 30 13 ; 30 ~ 14 : 30 14 ; 30 ~ 15 15 ~ 15 ; 10	午前の活動 昼食・休憩 午後の活動 休憩、自習タイム ミーティング	ストレッチ体操     本日の振り返り 翌日（週）の予定確認 伝達事項
---	---	--

⑤実施週課

	月	火	水	木	金
AM	しごと （2/月） 私の生活（衣） （1/月） サークル （2/月）	自然と私 （2/月） サークル （2/月）	私の生活（食） （1/月） 私の生活（社 会と私） （1/月） サークル （2/月）	調理相談 調理実習 （2/月） サークル （2/月）	お菓子づくり （2/月） サークル （2/月）
PM	英語 （2/月） 相談 （2/月）	私の生活（住） （2/月） サークル （2/月）	音楽 （2/月） サークル （2/月）	アート （1/月） サークル （3/月）	お茶の時間 （2/月） サークル （2/月）

⑥年間事業及び行事

4月	入所式、外出
5月	
6月	バス外出
7月	
8月	外出
9月	
10月	バス外出
11月	
12月	外出
1月	
2月	外出
3月	退所式

### ⑦進路に向けた取り組み

・(利用1年目) 本来の自立訓練の目的である、自己調整できる力、社会に出て生きていく力などを身につけることに重点を置くので基本事業所実習は行わない。

(利用2年目) 事業所実習を行い移行につなげていく。実習先は基本複数とし、利用者が希望先を意思表示できるように支援していく。

### ⑧職員配置人数

	管理者	サビ管	支援員	講師
正規職員	(1)	1	2	
嘱託・パート			5	(11)

## 2. 利用者の状況

### ケース①

#### \*利用者概況

居住地	大津市里
出身校	草津養護学校
障害名	知的障害、双極性感情障害
利用開始日	2013年4月

#### \*利用の経過

高校3年後期は服薬調整がうまくいかないこともあり不登校となる。スコラ開所時の年の利用。スコラの利用者ではなく訪問も視野に入れた考えで対応する。

#### \*支援中の様子と変化

週一回の利用からとする。本人の体を動かしたいという希望もあり、自然と私の授業から始まり、その後週2回、3回と増やし自立訓練延長の3年目には週4回通所できるようになる。一年目は起床出来なくて欠席の日もあったがその後は安定して通所できる。他者視点で考える難しさと衝動性の問題等の課題があった。進路に関してはゆるやかな日課の生活介護を想定し、実習を行う。重ねて就労移行支援事業所も実習を行う。就労移行支援事業所の評価もあり最終的に本人の選択の下、移行する。

#### \*支援終了後の移行先(移行予定先)及び移行後の様子

2016年4月就労移行支援事業所(多機能型さくら)へ移行。

#### \*事業所から見た評価

高校時代課題にあった服薬調整が、スコラ利用後からは行えていることが本人の状態像の安定につながっている。生活面での課題も多いが、失敗しても前へ進める力強さ、行動力があるところが評価につながっていると考えます。

### ケース②

#### \*利用者概況

居住地	大津市錦織
出身地	北大津養護学校

障害名	知的障害
利用開始日	2017年4月

#### ※利用の経過

高校2年と3年時実習後、スコラ契約。

#### ※支援中の様子と変化

利用1年目は、元来不器用なこともあり、苦手な授業（アート、裁縫、調理、お茶の時間など）の時は、体調不良を訴え、時には泣き出す、走りだすなど参加自体が困難な状況があった。2018年度2年目となり、後輩ができました話しやすく、慕われていることもあり、スコラのことを教える姿が見られ、自身が苦手としている授業も逃げずに取り組み、最後まで作品等を完成させることができています。本人から「去年は1年何をやってたんだろう」という言葉も聞かれた。

#### ※事業所から見た評価

1年目は自身が後輩にあたり、先輩の様子や影響を受けたところもあったのではないかと。2年目となったところで、後輩ができ慕われること、認められることにより、自信と意欲につながったと考える。周囲の環境変化が及ぼす影響は、本人にとって大きかったと評価できる。また、その中で昨年度できなかった、達成できなかったことも、今年度の頑張りで達成し、成功体験につながっていることも多く、自信となっていると考える。

居住地	大津市平野
出身地	草津養護学校
障害名	自閉症
利用開始日	2016年4月

#### ※利用の経過

高校3年時実習後、スコラ契約。

#### ※支援中の様子と変化

まず本人の特性として識字が難しく、気になることがあると走りだす、自分の思いやルールを曲げづらいというところがある。1年目は、本人の特性から周りに合わせた行動が難しく、他利用者とぶつかる様子もあった。授業は、職員が隣で本人の意見を文字に起こしそれを本人が移すサポートを行った。2年目では、1年経験したことから授業などの見通しが持てるようになり、少しずつ周りに合わせた行動がとれるようになると同時に他利用者の理解も進み関係性は改善されていった。実習は多機能型事業所さくらとらくわで行った。多機能型事業所さくらでは、作業の内容が様々でその中で戸惑うことが多かった。らくわは作業がベッドのメンテナンスで見通しが持ちやすく頑張るポイントがはっきりしていたところが本人にあっていただいようであった。実習の様子から移行先をらくわに決めて現在休まず通所されているということである。

## ※事業所から見た評価

1年目は慣れない環境に慣れるまでの時間ではなかったと考える。そのため、周囲とぶつかったりすることもあった。しかし、時間の経過とともに見通しが持てるようになり、余裕ができ、2年目では他利用者や講師の手伝いなど周りへの気遣いも見られるようになったのではないかと考える。移行に向けた実習でも分かりやすさや自分のできるポイントが分かることで張り合いと自信になっていったのではないかと考える。

## 3. まとめ

### ①事業所の強み

- ・ひまわりはうす職員が展開してきた、利用者のペースに合わせて向き合う支援が、スコラの利用者への支援に活かされており、2年間の期間で個々に悩み考え、進路についても最終的に移行先を選択するという事につながっている。
- ・卒業後の進路の選択しとして複数の就労移行支援事業所を視野に入れ、大津市内の事業所と情報交換をする機会がある（スコラ運営会議など）ことで、利用者の特性を生かすことができる。
- ・外部講師（専門）が授業を行う事により、利用者の授業に対する意識も高まり、知識の習得につながっている。
- ・座学だけでなく体験型の授業が中心になることで、利用者の興味が引き出され学びにつながる。

### ②事業所の課題

- ・空間に限られることで利用者の密集度が高く、自己調整できる場所が少ない。
- ・進路調整に労力を要する。
- ・自立訓練、生活介護、入浴サービス、日中一時支援事業の多機能型事業運営のため、どの事業に比重を置いていくか、見直しが必要。

### ③今後の展開

- ・大津市の福祉動向を見据えながらスコラの運営状況を検討、具体的にすすめる。
- ・スコラの運営においては現状の講師費、嘱託職員の予算措置が必須となる。
- ・引き続き複数の就労移行支援事業所と提携し、スコラ運営会議等で利用者の状態像を共有したうえで、移行につなげていく。またスコラから移行した利用者の近況についても確認していく。
- ・利用者の移行に関しては状態像に応じて、就労移行支援事業所だけではなく、他の事業所への移行も柔軟に考えていく。



# 事業所報告

事業所名　　くれおカレッジ

## 1. 事業所概況

### ①事業所の理念

- ・一般の大学生と同じように、自分の将来について考えたり、様々な社会経験を積むモラトリアムな時間を保障しながら、生活力、社会性、主体性等、社会で生きていく力を身につけられるよう支援を行う。
- ・働くことの意味や大切さを学びながら、本人が主体的に働くことを捉え、また社会の中で生き、働き続けることができるように必要な支援を行う。

### ②利用者状況

#### \*契約状況

年度	契約者(人)	新規契約者(人)	新規契約者出身校
2014年度	10名	10名	県下養護学校、B型、在宅
2015年度	20名	11名	県下養護学校、一般高校
2016年度	28名	9名	県下養護学校、一般高校
2017年度	36名	10名	県下養護学校、一般高校
2018年度	33名	7名	県下養護学校、一般高校

#### \*退所者状況

年度	退所者(人)	退所者進路先
2014年度	1名	在宅
2015年度	1名	転居
2016年度	2名	他の就労移行支援事業所、一般就労
2017年度	9名	一般就労、A型事業所

#### \*現在の利用者の区分と性別

	非該当	区分1	区分2	区分3	区分4	区分5	区分6
男性	17		4		2	1	
女性	8		1				
合計人数	25		5		2	1	

#### \*現在の利用者の手帳所持等

療育手帳 A 1	
療育手帳 A 2	1

療育手帳 B 1	10
療育手帳 B 2	20
精神保健福祉手帳	1
身障手帳	2
手帳なし医師診断あり	
手帳なく診断なし	
合計（重複含む）	34

### ③授業紹介

授業名	授業内容	目的	担当講師
コミュニケーション	挨拶、友達にお願いをする、友達を遊びに誘う、誘いを断るなど、普段の生活のなかで人と接する場面を想定して、言葉遣いや顔の表情などについて話し合ったり、ロールプレイをしながら学びます。	・ コミュニケーション力、マナー	当事業所スタッフ
公文式学習 (算数・国語)	公文式学習法による国語、算数の教科学習を行います。	・ 基礎学力 ・ 集中力、持続力、マナー	当事業所スタッフ
パソコン	ローマ字入力による文書作成や簡単な表計算ができるようになるための学習をします。希望者はMOS（マイクロソフトオフィススペシャリスト）等の資格取得を目指します。	・ 集中力、持続力、正確性、作業遂行能力 ・ パソコンスキル ・ 資格取得	電脳堂 奥村毅一氏、当事業所スタッフ
英会話	日常で使われている英語や文字、実際に使える会話を学習します。外国の習慣や文化も学びます。	・ 多文化学習 ・ コミュニケーション力	英語教室 KASCLE Mark C Brafford 氏
演劇	発声練習や、役割を演じることによる感情の理解や、仲間同士のコミュニケーション、表現などを中心として学びます。	・ 表現力、協調性、主体性、積極性、責任感、役割意識、コミュニケーション力	元劇団「かいつぶり」代表 鈴鹿暁美氏、当事業所スタッフ
美術	自然や造形に親しみ、想像力や感性を	・ 丁寧さ、表現	デザイナー

	高めます。自由に表現することを促しつつ、観察力や注意力を高めます。	力、想像力、観察力、集中力	内藤智奈美氏
書道	文字をきれいに書くための練習を基本に、文字による表現について学びます。	・丁寧さ、表現力、想像力、観察力、集中力	書道家・元教師 中村徹氏
音楽	音楽に親しみ、表現力や感受性、協調性を高めます。	・表現力、協調性、積極性	音楽家・高校音楽教師 林美紀氏
体育	ヨガ・ダンス・武道・ボートなど様々な運動をとおして、仕事をしていくための体力を身につけます。	・基礎体力、柔軟性、持続力、協調性、マナー、健康管理	ダンス：田中みどり氏、垣口桂範氏 ヨガ：黒川由江氏 武道：瀧上博昭氏 ボート：小原隆史氏、今村拓也氏
生活	生活を豊かにしたり、日常生活で想定される場面での対応の方法を学びます。 ・電車やバスなどの公共交通機関の利用について学び、また日常的に利用しながら学習していきます。 ・預金口座の管理、ATMの扱い方の他、日常的なお金に関することについて学びます。 ・図書館などの社会資源の利用を実際におこないながら社会生活のスキル習得を目指します。 ・マルチ商法やクーリングオフなど、消費者問題についての知識を学び、安全に暮らすための方法について考えます。	・生活知識、生活スキル、金銭管理能力等	大津警察、大津市消費生活センター、NTTドコモ他臨時講師、当事業所スタッフ
HR	くれおカレッジでのルールや、過ごし	・主体性、協調	当事業所ス

(ホームルーム)	方など、テーマを決めて、利用者同士で意見を出し合って話し合いをします。外出活動の予定も、この時間に話し合います。	性、コミュニケーション力、計画力	スタッフ
外出活動	余暇を充実させる練習を兼ねて、月一回の外出を、行き先、タイムスケジュール、交通手段等について利用者同士で話し合って決め、出かけます。	・主体性、協調性、コミュニケーション力、計画力、余暇充実	当事業所スタッフ
CREOFF (余暇活動)	月に1回から2回程度、土日で外出や調理、レクリエーション等を実施しています。(自由参加)	・主体性、協調性、コミュニケーション力、計画力、余暇充実	当事業所スタッフ
サークル活動	利用者の主体的な活動を大切に、毎週水曜日夕方に1時間ほど時間をかけて好きなことができるようにします。個人での活動だけでなく、サークル活動などいくつかのグループに分けて活動します。	・主体性、協調性、コミュニケーション力、計画力、余暇充実	
調理実習 栄養指導	生きていくのに不可欠な「食べる」ことについて学び、自分で調理ができるよう、食材の買い出し、調理、片付けの実習をおこない、栄養バランスなどについても学習します。	・調理能力、金銭管理能力、遂行能力、主体性、協調性、健康管理	管理栄養士 杉尾尚子氏、当事業所スタッフ
大学交流	一般の大学のゼミに参加したり、大学の食堂で食事をするなど、同年齢の青年との学びあいや関わりをつくりまします。	・コミュニケーション力、主体性、積極性	龍谷大学 現代福祉学科
仕事・職場見学 (2年次～)	毎月、工場などの見学に行き、卒業後の仕事や、働くイメージをふくらませます。また、事前、事後の学習で働くことについて学びます。	・仕事の理解、就労意欲喚起	当事業所スタッフ
ビジネスマナー (3年次～)	職場を想定して、服装、電話の応対、職場の人間関係などを中心としたミーティングやロールプレイを行いながら、働く上で必要となるルールやマナーについて学習をします。	・コミュニケーション力、マナー、ルール理解	研修オフィス SAKURA 櫻井悦子氏

ワーク (3年次～)	働き・暮らし応援センター等の関係機関スタッフ、また実際に働いている人を招いて、就労についての知識を深めます。また自分が働く条件について考えたり、履歴書の書き方の指導や模擬面接の実施、働くにあたっての制度についても学習します。	・仕事の理解、就労意欲喚起、支援機関との関係構築	おおつ働き・暮らし応援センター他臨時講師、当事業所スタッフ
作業訓練 (3年次～)	就労環境を想定して、立ち姿勢での軽作業や接客のための販売練習、委託清掃訓練等をおこないます。 また一般企業と連携した就労トレーニングプログラムを行います。	・自己理解、基礎体力、集中力、持続力、協調性、主体性、作業遂行能力、基本的労働習慣等	当事業所スタッフ
職場実習 (3年次～)	年3回以上を基本に、実際の職場での実習を行い自分に適した仕事について考える機会にします。	・自己理解、基礎体力、集中力、持続力、協調性、主体性、作業遂行能力、基本的労働習慣等	協力企業

#### ④1日の流れ

時間	内容	特記
《1、2年次》 ～9:00	登校	タイムカード、朝礼準備
9:00～9:20	朝礼	予定確認、伝達事項、小遣い帳記入
9:20～9:50	掃除	事業所内清掃
10:00～10:50	1限	主に公文式学習(算数)、調理実習、体育 他
11:00～12:00	2限	主に公文式学習(国語)、調理実習、体育 他
12:00～13:00	昼休み	外出は自由
13:00～14:30	3限	各種プログラム(月ごとの時間割による)
14:40～16:10	4限	各種プログラム(月ごとの時間割による)
16:20～16:30	終礼	予定確認、伝達事項
《3、4年次》 ～9:10	登校	タイムカード、ユニフォーム着用
9:00～9:10	朝礼	予定確認、伝達事項、挨拶練習、身だしなみ確認

9：20～10：20	1限	清掃訓練：入居ビル共用区域の受託清掃、事業所内清掃
10：30～12：00	2限	作業訓練：公文式学習（算数）
12：00～13：00	昼休み	外出は自由
13：00～14：30	3限	作業訓練：受託軽作業、販売 他
14：40～16：10	4限	作業訓練：受託軽作業、販売 他
16：20～16：30	終礼	予定確認・伝達事項
※金曜日は座学を中心とした、仕事の学習		

### ⑤実施週課（例）

	月			火			水			木			金		
	1年	2年	3・4年	1年	2年	3・4年	1年	2年	3・4年	1年	2年	3・4年	1年	2年	3・4年
1限	算数		清掃	ボート		清掃	調理 実習	ダ ン	清掃	算数		清掃	算数		書類 記入
2限	国語		算数・ 販売			算数・ 販売			算数・ 販売	国語		算数	国語		マナー
3限	HR	HR	軽作業 ・販売	演劇		軽作業 ・販売	コミュニケー ション		軽作業 ・販売	パソ コン	書道	軽作業	コミュニケー ション		ワーク
4限	ヨガ		軽作業 ・販売	音楽		軽作業 ・販売	サークル		軽作業 ・販売	書道	パソ コン	軽作業	生活		ワーク

### ⑥年間事業及び行事

4月	入学式
5月	修学旅行
6月	
7月	
8月	キャンプ、オープンキャンパス
9月	健康診断、歯科検診
10月	避難訓練
11月	来年度募集
12月	
1月	
2月	避難訓練
3月	次年度オリエンテーション、卒業式

※毎月：外出活動、余暇活動（月2回程度）を実施。

### ⑦進路に向けた取り組み

・大学生と同じように様々な経験の積み重ねや、迷いや自由のモラトリアムの保障の観点から早い段階（1、2年次の自立訓練期間）での進路検討や訓練は行わず、本格的には3年次

より開始することとしている。

・各学年に応じてねらいや方法を変えながら実施している。

《Ex.職場見学：仕事の数多くあることを見る、知る（2年）、自分が働くならと考える（3年）、進路の方向性として希望する人（少人数）で実習や進路を視野に入れた見学（4年）》

・企業と提携したコースプログラムを作成（選択制）し、就職後想定される業務にソフトランディングできるようにしている。

#### ⑧職員配置人数

	管理者・サビ管	支援員	講師
正規職員	1	6	
嘱託・パート		4	15

## 2. 利用者の状況

### ケース①

#### \*利用者概況

居住地	大津市
出身校	草津養護学校
障害名	知的障害
利用開始日	2014年4月

#### \*利用の経過

中学校より養護学校に在籍。養護学校高等部卒業後の進路先として、くれおカレッジを選択される。在学中は自分の理想と現実の乖離が大きく、不安や精神的な浮き沈みから、職場実習にほとんど行くことができず、直前まで進路先に悩まれていた。

#### \*支援中の様子と変化

利用開始後1ヶ月は初めから終わりまで休むことなく通所され、プログラムも参加されていたが、5月より気負いの疲労と緊張の糸が切れ、ほとんど事業所に来ることができなくなる。理想と現実の狭間で、将来に対する不安も重なり、落ち込んだり人やものに当たるなど、自暴自棄になることも多かった。そんな青年期の迷いや葛藤をそのまま受け止めながら、本人の選択と決定を重視した関わりを続ける中で、徐々に利用日数・時間ともに増え、3年次からはほぼ一日通所しプログラムに取組めるようになった。同学年の誰よりも多く実習に行き、4年次では食品コースプログラムを選択。

#### \*支援終了後の移行先(移行予定先)及び移行後の様子

2018年4月から大型スーパーに雇用となり、青果や品出し等の業務を行っている。

**\*事業所から見た評価**

最初に休み始めた頃から、積極的な介入をする方法もあったが、本人が迷いの中で紆余曲折しながら歩んできた過程が、不安への対応力や壁を乗り越えられる自信の積み上げとなり、就職に繋がった。

**ケース②**

**\*利用者概況**

居住地	大津市
出身校	草津養護学校
障害名	知的障害、広汎性発達障害
利用開始日	2014年6月

**\*利用の経過**

養護学校高等部卒業後生活介護事業所に進まれ2年経過、将来は働きたいという思いはもっておられたが、就労移行に進んで訓練を受けるにはまだ難しく、くれおの開所に伴い利用開始となる。

**\*支援中の様子と変化**

聴覚過敏があり、集団で過ごすことが苦手で、1、2年次の座学を中心したプログラムには、入ることが困難であった。そのような中であっても、他の同学年の利用者の動向は意識をしており、自分でどうすれば良いかを考え、徐々にではあるがプログラムへ参加が増えていった。4年次には進路について向き合うことができるようになり、介護の資格取得を自ら希望し取得をされた。

**\*支援終了後の移行先(移行予定先)及び移行後の様子**

2018年2月より特別養護老人ホームにてトライアル雇用開始。5月より本採用、介護補助職員として勤務中。

**\*事業所から見た評価**

必ずしもプログラムに順調に取り組めたわけではなかったが、共に就職を目指す同学年の利用者の存在は、大きな励みになったと感じている。他の利用者を意識し意識されることで、働きたいという想いを高め就職へと繋がった。



### 3. まとめ

#### ①事業所の強み

- ・本人・家族の進路の不安の軽減を図り、大学生と同じようにモラトリアムな時間の過程で仕事だけではない社会経験の積み上げが可能。
- ・仕事の場面に限らず、様々な生活場面で将来的に起こりうるコミュニケーションや行動について、スタッフが先回りをすることなく、考える、迷う、選ぶ、振返るを十分に実施することができ、主体性や自己決定の力を高めていくことができる。
- ・後半の就労移行支援では、大学生と対比することで就職に向けて取組む動機付けや、訓練の設定が可能。
- ・支援に切れ目がなく、4年を見越して一貫したカリキュラム設定とアセスメントが可能であり、本人にあった仕事のマッチングや就職先への情報提供が行いやすい、また本人にとっては進路先をじっくりと考えることができる。
- ・駅に近い立地であり、通所、外出、その他の授業で公共交通機関を日常的に使いながら、活動エリアも広く設定することができる。

#### ②事業所の課題

- ・小集団（概ね学年ごと）のプログラムとなるため、どの程度の内容を基準にするかが難しい。
- ・養護学校からの実習で難しいと感じてしまわれる面がある。
- ・プログラム数を多くした結果、一つ一つのプログラムの準備や実施にかけられる時間や共有をする時間が十分に確保できておらず、スタッフの経験・力量に左右されやすい。
- ・1クールを終え、年次ごとの到達点が見えてきたが、まだ整理には至っていない。
- ・進路選択や自分の向き不向きを知る上でも、実習は多めにと考えているが、就労移行支援で計20名程度の利用者となり、実習先の確保や調整が難しい。
- ・同学年の学生全員が同じタイミングで就職活動を開始することになるため、実習等のスケジュール調整が難しい。
- ・年度後半に就労定着支援事業の開始を予定しており、担当のスタッフが必要になる。

#### ③今後の展開

- ・一般就労をベースにした中軽度対象の現行のカリキュラムに加えて、一般就労に限らない中重度の人を対象にしたカリキュラムを検討。
- ・各年次、プログラムの目的や位置づけ、到達点をより明確にし、プログラムのテキスト化、マニュアル化を図る。
- ・各年次のカリキュラムの整理（卒業後の仕事、生活を見据えて、各年次のカリキュラムを見直す）
- ・3、4年次の就労移行支援における就職活動のスケジュールを見直し、4年次中盤に内定、後半はインターンシップ実施で就職後の仕事に慣れていけるようにする。
- ・年度後半に今年度新設の就労定着支援事業の開始。

# 事業所報告

事業所名 茗荷塾ワークショップさかもと 自立訓練きずな

## 1. 事業所概況

### ①事業所の理念

- ・利用者が自立した日常生活又は社会生活を営むことが出来るよう、一定の期間にわたり生活能力やの維持、向上のために必要な訓練や支援を行う。
- ・利用者自身が貴重な「モラトリアム期間」の中で、「日常生活力やコミュニケーション力」等を身に付けていき、自分自身に自信や確信を持ち、社会に順応する力を身に付けていくことの出来るサービスを提供、支援していくことを目的とする。
- ・利用者の意思及び人格を尊重し、常に利用者の立場に立ち、必要なサービスを提供する。
- ・地域との結び付きを重視し、関係市町村、他の指定障害福祉サービス事業者、保険医療サービスを提供者と密接な連携に努めるものとする。

### ②利用者状況

#### \*契約状況

年度	契約者(人)	新規契約者(人)	新規契約者出身校
2017年度	1	1	
2018年度	4	4	北大津養護学校 (4人)

#### \*退所者状況

年度	退所者(人)	退所者進路先
2017年度	1	ワークショップさかもと (就労継続支援 B 型)

#### \*現在の利用者の区分と性別

	非該当	区分 1	区分 2	区分 3	区分 4	区分 5	区分 6
男性	0	0	1	2	0	0	0
女性	0	0	0	0	0	0	0
合計人数	0	0	1	2	0	0	0

#### \*現在の利用者の手帳所持等

療育手帳 A 1	0 人	精神保健福祉手帳	0 人
療育手帳 A 2	1 人	身障手帳	0 人
療育手帳 B 1	1 人	手帳なし医師診断あり	0 人
療育手帳 B 2	2 人	手帳なく診断なし	0 人
合計 (重複含む)	4 人	合計 (重複含む)	0 人

### ③授業紹介

科目名	授業内容	授業目的	担当講師
国語	日常生活内で必要な「読み・書き」を学び、就労に必要な過程の一つとして学習していく。その中で文法を学び、文章や言葉遣いにも結び付けていく。	基礎学力、集中力、持続力、自己理解、生活力、	藤井講師
英語 (英会話)	英会話を通じて日常生活の中で想定される場面に応じた会話術などを学び、コミュニケーション能力を身に付けていきます。簡単な会話等から始め、アルファベットの書き方やローマ字も覚えていく。	基礎学力、表現力、協調性、コミュニケーション、想像性、主体性、自己理解	石田講師
体育	身体の発育・健康の増進・体力の向上をはかる。様々な運動を通じて、基礎的な運動能力や筋力柔軟性などを保持または向上していく。スポーツからルールやマナーも身に付けていく。	健康管理、体力・筋力の向上、ルール理解、コミュニケーション、協調性、健康管理	三ツ谷講師
調理実習	自立した生活を営む上で、「食」は必要不可欠であり、調理を通じ、食材の買い出し、(金銭のやり取り含む)調理、片付けなどを身に付けていきます。皆でテーマを決めながら活動していく。	調理能力、金銭感覚・管理能力、調理遂行能力、協調性、健康管理	藤田講師
パソコン学習	日常生活、社会の基本とされる「読み・書き・計算」を学習し、情報化社会に適應していくため、ローマ字入力による文書の作成や表計算ができるようになるための学習を行っていく。	基礎学力、集中力、持続力、パソコンスキル、正確性、作業遂行能力	中岡講師
農業 (生産活動)	農業を通じて、自給自足を学びながら、自然や気候を肌身で感じ、道具や機械の使用法なども覚えていきます。自分たちで食物を生産しながら「生きる」ための実践をし、「命を育てる」学習をしていく。	生活知識・生活スキル、協調性、作業遂行能力、生育力	田村講師
演劇 (地域生活)	幼稚園や保育園、高齢者の事業所を訪問し、音楽や演劇、美術などを通じて様々な表現やコミュニケーションを習得していきます。地域で生活していくために必要な環境順応能力等を学んでいく。	表現力、協調性、コミュニケーション、役割意識、想像性、観察力、主体性、責任感	どんぐり座 講師
手話教室	聴覚障がい者の方を講師とし、実際に手話を用いて習得していく。一人で学習形態ではなく、相互に教え合い、様々なコミュニケーションの一つとして、手話を学習していく。	コミュニケーション、学習理解、主体性、協調性	浦辻講師
音楽	音楽を通じて知性と感性を学び、皆で音を楽しむことを共有していく。楽器等も使用したり、意思や集中力を身に付け、感情に純化し、言葉以外のコミュニケーションを身に付ける。	表現力、協調性、コミュニケーション、想像性、主体性、集中力	専門講師 当事業所職員
マナー学習	社会一般で必要とされるルールやマナー、モラルなどをRPを通じて学習していく。挨拶を基本とし、ビジネスマナーやお茶の出し方、手紙や文章の書き方、言葉遣いなどを身に付けていく。	コミュニケーション、マナー、ルールの理解、生活知識、生活スキル	専門講師 当事業所職員
レクリエーション 活動	心身の緊張や肉体的、精神的な疲労のリフレッシュを目的とする。スポーツや音楽、自然探求など、集団的活動を通じて、社会的な人間関係を築いていき、地域にも目を向けて活動していく。	コミュニケーション、主体性、協調性、行動特性、表現力、計画性、健康管理	専門講師 当事業所職員
仕事体験学習	同じ環境で仕事をしている実際の現場を見学する。他の職場や就労事業所の現場などにも訪れ、将来自分が就きたい職を考え、働くイメージをもたせませす。実際に仕事を経験・体験し、事前・事後の学習を通じて自己評価や自分に適した職はなんであるかを考えていく。	仕事の理解、自己理解、意欲喚起、能力向上、主体性	当事業所職員
カルチャータイム (朝の活動)	15分という限られた時間の中で静かに集中できる時間を作る。ざわざわした心や気持ちを落ち着かせ、1日の始まりの状態を自分の中で作り上げていく。	集中力、学習、心身のコントロール	当事業所職員
掃除 (朝の活動)	自分たちが活動する場や環境を整え、清潔に保つ。仕事や作業道具の手入れや、快適な生活を営むことができる環境を作っていく。	丁寧さ、遂行能力、健康管理、生活知識、生活スキル	当事業所職員
体操 (朝の活動)	身体の発育・健康の増進・体力の向上をはかる。ラジオ体操を通じて、基礎的な運動能力や筋力柔軟性などを保持または向上していく。	健康管理、体力・筋力の向上	当事業所職員
HR・SHR活動 (朝・帰りの活動)	皆でテーマを決め、皆で意見等を出し合いながら話し合いを行う。また、日々の反省会や活動決定等に関しても同活動を通じて行っていく。	コミュニケーション、主体性、協調性	当事業所職員
コミュニケーション	マナー学習と並行しながら、挨拶や他者へのお願い、誘い、断りなど、日常生活の中で人と接することや場面を想定しながら、相手の様子や表情などを共に話し合いながら、RPを通じて学んでいく。	コミュニケーション、マナー、ルールの理解	専門講師 当事業所職員



⑥年間事業及び行事

4月	施設入所式・入学式、法人合同入所・入学・入社式、お花見
5月	
6月	みずほ祭 参加
7月	七夕
8月	湖水浴、海水浴
9月	日帰り旅行、一泊旅行（毎年交互に変わる）
10月	まのマルシェ（会場：マノーナファーム）
11月	紅葉狩り
12月	Xmas会、忘年会、大掃除、友愛会（家族会）パーティー（各年12月）
1月	初詣（近江神宮）、新年会
2月	節分
3月	桃の節句

⑦次のステップに向けた取り組み予定

【一年目】

- ・自立訓練（生活訓練）の目的に沿った支援を行い、カリキュラムを通じて様々な経験をし、社会性や生活力、自己能力の向上に努めていく。

【二年目】

- ・一年目に経験したことを、自立に結びつけていく支援を行っていく。三年時の移行に向けた仕事や就労とした意識付けをしながら個々の狙いや方法を変えながらカリキュラムを実施していく。

【利用三・四年目】

- ・就労移行生としての取り組みを行う。
- ・カリキュラムに関しては今後検討していくものとする。

⑧職員配置人数

	管理者	サビ管	支援員	講師
正規職員		1	1	
非常勤職員	1		1	
嘱託・パート				8

# 大津市障害者自立支援協議会とは？

## 1. 自立支援協議会とは

### i 設置根拠

第八十九条の三 地方公共団体は、単独で又は共同して、障害者等への支援の体制の整備を図るため、関係機関、関係団体並びに障害者等及びその家族並びに障害者等の福祉、医療、教育又は雇用に関連する職務に従事する者その他の関係者（次項において「関係機関等」という。）により構成される協議会を置くように努めなければならない。

前項の協議会は、関係機関等が相互の連絡を図ることにより、地域における障害者等への支援体制に関する課題について情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた体制の整備について協議を行うものとする。「障害者総合支援法より」

### ii 役割と目的

自立支援協議会は、地域の関係者が集まり、個別の相談支援の事例を通じて明らかになった地域の課題を共有し、その課題を踏まえて、地域のサービス基盤の整備を着実に進めていく役割を担っています。

「協議会」は、要望や陳情の場ではありません。実認識のデータから出発して、課題達成のためのポイントはなにかを、地域（チーム）で考えだそうとするものです。

「協議会」では、実効策をアイデアとして、全員で受け入れ、それらを原材料として、今までの活動を変更したり、柔軟な対応に変更することが大切です。

## 2. 大津市障害者自立支援協議会とは

「あるサービスは調整する・ないサービスは作り上げる」をスローガンにしています。障害児者の地域生活を支援するため、複数のサービスを適切に結びつけて調整するとともに、社会資源の改善及び開発を行う相談支援の中核的役割として設置されています。大津市においては、「大津市障害者サービス調整会議」をもとに平成18年10月からスタートしています。

### i 大津市障害者自立支援協議会の目的は以下の通りです。

- ① 障害をもつ市民一人ひとりから集約されたさまざまな課題を共有すること
- ② 各施策が効果的に実施推進されるために関係機関をつなげること（連携）
- ③ 課題の解決に向けた新たな社会資源をつくること（創造）

## ii 大津市障害者自立支援協議会の事業内容は以下の通りです。

- ①障害当事者のニーズ、地域資源の充足などの問題点の把握のための相談支援活動の実施
- ②在宅福祉サービスにおける問題点の整理及び調査・研究
- ③地域課題の解決に向けた協議および施策提案

## iii 大津市障害者自立支援協議会の構成

大津市内の障害当事者、また障害者支援に関係する全ての事業所・行政機関が構成機関であると位置づけています。協議会を円滑に運営するために、構成員（機関）の中から各当事者団体・事業・機関を代表する委員を選出しています。

## iv 大津市障害者自立支援協議会は様々な会議を開催することで事業の運営を行っています。

### ①個別支援会議（随時開催）

地域の障害のある方一人ひとりが直面している生活課題を解決するために関係者が集まって開かれます。相談支援機関が調整役となり話し合われる内容に応じて、本人をはじめ様々な機関・事業所から参加者を招集します。

### ②相談支援連絡会（毎月1回開催）

相談支援機関が集まり、個別の相談支援では解決できない課題を集約し、検討を行います。

相談支援者がより良い支援を行うための情報交換、スキルの向上を目指した学習会も行っています。

### ③支援部会（毎月あるいは2か月に1回開催）

支援内容ごとに関係事業所や行政機関が集まり課題を集約し、検討を行います。支援内容に応じて18の部会を設定しています。

### ④定例会議（奇数月に開催）

相談支援連絡会、各支援部会で集約された地域の福祉・保健・医療等に関わる諸課題を、大津市の課題として全ての事業所・関係機関で共有する場です。

課題について意見交換を行い、再度、相談支援連絡会や支援部会での詳細な協議を助けます。

### ⑤プロジェクト会議（随時開催）

各会議では詳細な協議を行いにくい課題や緊急性の高い課題の解決のために期間を定めて集中的に協議します。自立支援協議会で今まで立ち上げてきたプロジェクト会議は以下の通りです。

- ・重度障害者の入院時のヘルパーによる付き添いに関して  
→入院時意思疎通支援派遣事業をコミュニケーション支援事業の一つとして整備。
- ・自宅浴槽で入浴が困難な方の支援に関して  
→訪問入浴の回数増加と生活介護施設等の入浴施設を利用したヘルパーによる入浴

## 支援を推進

- ・誰もが安心して暮らせる住まいの場に関して
- ・障害のある児童へのよりよい放課後支援のあり方に関して
- ・透析を必要とする重度知的障害者の地域生活に関して
- ・おおつならではの就労移行支援に関して

→大津市から講師料の補助金を出していただき、生活訓練事業としてスコラ、生活訓練と就労移行支援事業としてくれおカレッジの2か所を整備。

- ・移動支援に関する制度見直しに関して

→65歳以上の身体障碍の方も65歳以前から利用されていた方は継続して利用可能になる。

### ⑥全体報告会（年1回開催）

年に1回大津市内の障害福祉関係機関、周辺機関に声を掛けて集まっていただき、大津市障害者自立支援協議会の活動報告を行ないます。

## v 課題解決の流れ

相談支援連絡会や各支援部会からあがってきた課題は、定例会議で報告し共有します。その後、定例会議での意見交換と、各部会等での詳細な協議を繰り返し、課題解決のための具体策を作成します。必要に応じてプロジェクト会議による協議、解決策の作成も行います。それらの具体策は定例会議で最終確認され、大津市障害者自立支援協議会からの取り組みとして既存の社会資源の連携強化を図り、新たな社会資源創造のために市や県行政施策への提案・提言につなげていきます。