

## 【研修参加レポート】

基調講演：小野寺徳子氏「誰にでも居場所と出番があるまちづくり」

34年間にわたり国の労働政策・障害者雇用を牽引されてきた小野寺氏から、マクロな制度設計の視点と、ご自身のご息子の就労支援を通じたミクロな実体験の両面から、非常に説得力のあるお話を伺いました。

### 1. 医学モデルから社会モデルへの転換

障害者を「できないこと」で評価するのではなく、環境調整によって社会参加を保障する「社会モデル」への転換が急務。障害者雇用は単なるCSRではなく、人材不足を解消し、業務改善や心理的安全性向上をもたらす「経営の先行投資・経営戦略」であるというマインドチェンジを、企業側にも促していく必要があると訴えられました。

### 2. 丁寧なアセスメントの重要性

安易に「福祉事業所でよい」と選択するのではなく、本人の適性や希望、環境を丁寧に見立てるアセスメントが重要。また、福祉と雇用の間にある隙間を埋めるため、A型事業所と就労移行支援の良さを組み合わせた「中間的枠組み」の構想や、働きづらさを抱える層への多層的な支援モデルの必要性を学びました。

パネルディスカッション：就労選択支援と地域資源の創出

福島県における「就労選択支援」制度の導入と、社会資源が乏しい相双地区でのモデル事業の実践について議論されました。

### 1. アセスメントは「進路学習」である

就労選択支援は、単なる利用可否の「振り分け」ではありません。本人の希望と強みを整理し、自己理解を深めるための「本人と支援者の協働プロセス（進路学習）」であることが再確認されました。福島県が独自に開発した統一アセスメントシートを活用することで、利用者の自己理解が深まり、就労意欲が向上する成果が出ています。

### 2. 連携そのものが「地域資源」になる

就労移行支援事業所がないなど、公的な資源が不足している地域であっても、B型事業所がアセスメント機能を持ったり、圏域単位で支援機関がネットワークを構築したりすることで、それが新たな「地域資源」となります。地方の実情に合わせた「多機能型モデル」の導入など、柔軟な制度設計の必要性が提言されました。

### 3. 「失敗する権利」を保障する意思決定支援

本人の意思決定支援においては、「失敗するかもしれない選択」に寄り添うことも重要な支援。失敗を先回りして避けるだけの支援は、本人の可能性を狭めてしまう。「支援者が本人の意思を読み取る」のではなく、関係者間で仮説を立て、実践と改善を繰り返す姿勢が求められる。

おわりに

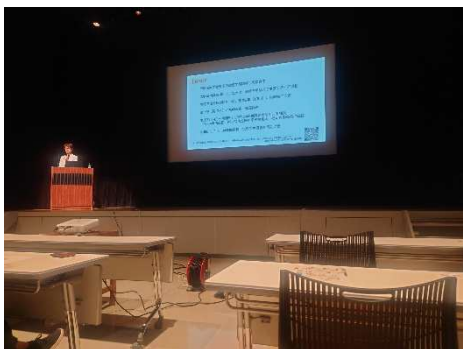
まず、福島就業支援ネットワークに参画されている支援者の熱意に圧倒されました。

地方ならではの、社会資源の乏しさがあるものの、「連携自体資源」という視点はとても大切だと思います。

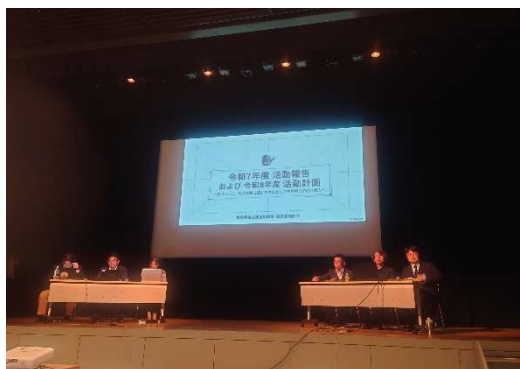
これからの時代は、「地域、障がいのある方を支える」だけでなく、「障がいのある方が就労を通じて地域課題の解決を支える」時代へと変化していくと感じました。

今回の研修で得た数々の気づきを、単なる「学び」で終わらせず、支援内容の可視化、定期的な地域アセスメントの更新、そして何より「本人の選択を支える」という本来の目的に立ち返り、日々の実践へと繋げていきたいと思えます。

①



②



③

