

共生社会特別委員会委員会調査報告書

令和7年2月5日（水）から7日（金）まで、福岡市立障がい者スポーツセンター外3か所において、次の事件について調査を実施したところ、その概要は別添のとおりでした。

【調査事件】

- ・ 当事者目線の障がい福祉について
- ・ デフリンピック・パラスポーツの推進について

令和7年4月3日

神奈川県議会議長 柳 下 剛 様

共生社会特別委員会委員長 山 口 美津夫

1 調査の概要

(1) 調査日程

令和7年2月5日（水）から7日（金）まで

(2) 調査箇所

- ア 福岡市立障がい者スポーツセンター（福岡県福岡市南区清水1-17-15）
- イ 株式会社福岡丸福水産（福岡県福岡市東区箱崎ふ頭6-10-7）
- ウ K'sファーム（福岡県久留米市野中町字宮園727-5）
- エ 佐賀県ひきこもり地域支援センターさがすみらい
（佐賀県佐賀市八幡小路2-3 八幡小路ビル2階）

(3) 出席委員（計11名）

山口美津夫委員長、市川さとし副委員長、
難波達哉、市川和広、高橋延幸、渡辺紀之、野内みつえ、飯野まさたけ、
小田貴久、おだ幸子、すとう天信の各委員

(4) 随行者

渡部主事（議会局議事課）、水島副主幹（福祉子どもみらい局総務室）、
内田副主幹（文化スポーツ観光局総務室）、工藤副主幹（教育局総務室）

(5) 行程

- 2月5日（水） 羽田空港～福岡空港～福岡市立障がい者スポーツセンター
～福岡市内泊
- 2月6日（木） 福岡市内～株式会社福岡丸福水産～K'sファーム～佐賀市内泊
- 2月7日（金） 佐賀市内～佐賀県ひきこもり地域支援センターさがすみらい
～佐賀空港～羽田空港

2 福岡市立障がい者スポーツセンター

(1) 調査目的

福岡市立障がい者スポーツセンターは、心身障がい者のスポーツ及びレクリエーション活動への参加を促進するとともに、健康の維持及び増進を図り、もってその福祉の向上に資するため、設置された施設であり、障害者を対象とした様々なスポーツ・レクリエーション事業等を展開している。

同センターは、スポーツの意義を広く捉え、「するスポーツ」「みるスポーツ」「かたるスポーツ」の三つの要素（機能）を持つ施設を標榜しており、重度障害者が利用できるよう、設備面に配慮するとともに、軽喫茶室等での「かたるスポーツ」を通して、友達やグループづくりも促進している。

そこで、福岡市立障がい者スポーツセンターを訪問し、同センターにおけるパラスポーツ推進の取組について調査することにより、今後の委員会調査の参考に資するものとする。

(2) 福岡市立障がい者スポーツセンター

福岡市立障がい者スポーツセンター館長ほか

(3) 委員長挨拶



(4) 福岡市立障がい者スポーツセンター館長挨拶

(5) 概要説明

次の内容等について、説明があった。

- ア センターの概要について
- イ 利用者及び新規利用登録について
- ウ 館内施設・設備について
- エ 教室・大会等について
- オ その他事業について
- カ 聴覚障害者のスポーツについて

(6) 質疑応答

質 疑 肢体不自由や精神障害等、様々な利用者がいるとのことだが、利用者登録の際、コンディションによって、この人は利用を控えなければいけないといったことが分かると思う。どのような基準で分けているのか。

応 答 医療機関の紹介で来る方も多く、医師から、例えば、ここの可動域を広げるために行きなさいねと言われている等、目的意識を明確にして来る場合も多いが、中には、そうは言いながらも、もっと動かしたいという方もいて、監視の職員たちとも相談し、調整をかけて、もう少し動きをこうしていったほうがいいですよといったようなアドバイスをすることはある。

質 疑 創立から41年たつとのことで、いろいろなところに施設の不具合が出てくると思う。指定管理の契約上の部分で、障害者の利用は無料とのことで、その分、市のほうからある程度お金が出ていると思うが、出ている額、また、施設の修繕にかかる費用、講師の派遣等で収入を得ている部分については、

どうなっているか。

応 答 指定管理料については、決められた額であるため、それをどれだけ工夫してうまく活用できるかということになる。修繕関係については、市と常に連絡を取り合い、ここの修繕は市でしっかり見ますよといったことを話し合いながら決めているような状況になる。

いずれにせよ、設立から40年以上たつため、老朽化はかなり進んでおり、軽微な修繕なら指定管理料の中で行い、大きなものであれば福岡市等と協議の上で進めていくが、その辺りは大きな課題である。

質 疑 軽微な修繕というのは、どの程度のものか。

応 答 福岡市からの指定管理料が1億7,000万円程度、うち修繕費400万円が出ている。軽微な部分は400万円の範囲内で修繕を行う。また、躯体に関わる部分、屋上の防水といったことに関しては、福岡市のアセットマネジメントに基づき、計画的に行われている。トイレ工事のような大きな内部改修については、指定管理者側で利用者の意見を吸い上げ、市と相談の上、計画を立て、数年かけて改修していく。

質 疑 神奈川県にはないが、福岡県には県立の障害者スポーツセンターはあるか。また、貴センターは、福岡市民以外の無料利用は可能か。本県では、伊勢原市のスイミングスクールから、秋山里奈さんという目の不自由な方が2012年ロンドンパラリンピックで金メダルを取ったということがあった。こちらの障がい者スポーツセンターは、それくらいのレベルまで鍛えていけるようなスポーツセンターなのかどうか。

応 答 福岡県には障がい者スポーツ協会はあるが、障がい者スポーツセンターはない。春日市にクローバープラザという福祉のいろいろな協会が入っている複合施設があり、そこに福岡県障がい者スポーツ協会は事務所を構え、体育館やプールを整備し、ここのような施設を運営している。

競技については、概要説明で挙げた梶原大輝選手や、バドミントンで今回オリンピックが3人いたり、車椅子ラグビーでF u k u o k a D A N D E L I O Nという福岡のチームから2名メダリストが出ていたりとか、メダリストも使う施設には一応なっており、福岡市立障がい者スポーツセンターのスタッフも何名か関わるといった感じになるが、パラスポーツの流れが、やはり中央に選手たちが流れていっているということがあり、卒業したら企業にアスリート雇用で入って中央に行くというような、ある程度育てたら皆、中央に行ってしまうといったような流れがある。

質 疑 何人くらいの職員の方で運営しているのか。また、スポーツ支援員の派遣業務をやっているとのことだが、それ以外に、有資格、例えば、作業療法士のような、職員のそういった資格があれば教えてほしい。

応 答 実働する現場のスタッフは12名ほどで、監視業務を主に行うアルバイトが5名おり、プール監視に2名配置、トレーニング監視に1名毎時間、1時間交代で配置している。指導員の派遣で出たり、他の外部の業務で出る職員も、施設内を見る職員もいて、そのような形で回している。

資格については、障がい者スポーツ指導員の資格が初級、中級、上級とあり、また、パラバドミントンのスポーツコーチの資格があつて、競技団体に推薦されて、もらうようなものになっている。あとは、スポーツトレーナーだとか理学療法士、社会福祉士、介護福祉士を持っている方もいるが、当法人自体が社会福祉法人で、ほかにもいろいろな事業所があるため、異動もあつたり、逆に異動してきたりする職員もいて、資格は様々だが、ここで働く上では障がい者スポーツ指導員の初級は必要で、持っていない場合は年度内に取りに行く形を最低限としている。

なお、指導者派遣と地域パラスポーツ事業は無料で行っている。ほかであればお金がかかるところを、指導者を無料で呼べるということで、非常に人気がある。福岡市の中では、中学校体育連盟主催の、特別支援学級の生徒が出場するフラインピックという大会があり、ボッチャで、あの中学校とあの中学校では指導者を呼んでいるからうちも呼びたいといった具合で、無料ということもあつて、非常に需要が高い。

質 疑 先ほど、概要説明のスライドの中で、聴覚障害者サークルの紹介があつた。御存じのように、今年は東京でデフリンピック大会が開催されるということで、私たち神奈川県、お隣であるということで力を入れて取組をしている。福岡市もデフリンピックの取組でやっていることがあれば教えてほしい。

応 答 正直に言うと、デフリンピックに向けての取組は取り立ててやっていない。デフリンピックの選手は、コミュニケーション面において手話等の事情があるが、運動能力的には問題がないので、一般のサークルや社会人のクラブチーム等に入って練習するというのが主になっているようで、障がい者スポーツセンターの設備でトレーニングを、というよりは、練習場所の情報の提供と場所の提供が主になっている。

質 疑 プールをこれから見させてもらえとのことだが、健常者の運動においてさえ、指導者に特殊な技術が必要とされると思う。また、様々な障害のあるお子さんの親子を指導するわけだが、特にどういったところが評価になっているか。

応 答 水泳の需要は高く、今年、知的障害者の小学生を対象とした水泳教室を開催したが、2日で定員いっぱいになってしまった。漏れた保護者の方々からも、ちょっとどうにか、という声があつたくらいなので、令和7年は、高学年・低学年で分けて、幅を設けて受け入れるなどの対応をした。また、未就

学児の親子の水泳教室も大変人気で、技術的に初歩的な部分であれば、指導員と一緒にプールに入って個別指導なりできるが、やはり少しレベルが上がると、技術的に指導が足りない部分があるので、その場合は、外部の障がい者スポーツ指導員の資格を持っていて、水泳を指導できる人を何人かリストアップしているので、毎回、教室の主担当として招いて、謝金も支払って教室を運営しているというような形になる。

評価の部分で行くと、リピーターだったり、今度いつあるんですかとか、そういったことから、我々としては、やはり需要が高いと判断している。

質 疑 看護師について伺う。最初の個人利用の際、20 から 30 分面接があるとのことだが、この看護師は常時いる方なのか。また、その方々は、社会福祉法人野の花学園で用意しているのか、どこかに委託しているのか。

また、様々な教室を開かれているとのことだが、日程を見ると3月と4月が少ない。4月は年度初めであり、新しい気持ちで、そこから始めたいという方も多いような気がするが、そこがなかなか入ってこない理由を聞きたい。

応 答 看護師については、朝の9時から夜8時まで2人体制で、交代で、必ず一人いるという形になる。新規利用の受付については、面談もあり、その後も手続があるため、面談ができる時間は午後7時までとしている。業務としては、応急処置等までやっており、外部委託ではなく、野の花学園のほうで用意している。全6名、うち2名が主となり、それ以外の4名はアルバイトのような契約になっている。

また、3月、4月について、年度末で、人事で人の入れ替わりがあり引継ぎがあったりするため、教室のスタートは5月からとなっている。3月まで実施する教室は、需要が高いが、そのような理由から4月は準備期間としており、5月1日から教室やイベントがスタートするという形にしている。

質 疑 私は横浜市都筑区の者だが、近くに横浜ラポールというスポーツセンターがある。近くに病院もあるということで、脳血管の医療のリハビリだとか、医療との連携もあるところなのだが、福岡市障がい者スポーツセンターでの医療との連携はどのようなものがあるか。

また、民間との連携についても伺いたい。横浜市にはマリノスというサッカーチームがあるが、そこに障害者のチームのカテゴリーがあり、そこに指導者を派遣する形で勉強しており、同じ地域なので、横浜ラポールに行っているお子さんがチームに入っているとか、あるいは、そこに派遣されている方が、そういったお子さんの特性を把握していて、非常によい関係をつくれるという話を聞いたことがある。

応 答 医療とのつながりとしては、医事相談というものがあり、整形外科の先生に来てもらって、今の身体の悩みや、どういうふうにリハビリを計画してい

けばいいか、障がい者スポーツセンターを、どういうふうを活用していけばいいかといったことを先生に相談して、相談が終わったらすぐにトレーニング室に行って、病院の理学療法士2名に、本施設の理学療法士療法もついて、いろいろ、こういうふうにしたらいいいのではないかというプログラムを作成する。それに基づき、個別指導あるいは一人でということであれば、一人でやっていけるようになっている。

民間とのつながりについては、福岡大学がF Uスポまちコンソーシアムという、アビスパやソフトバンク、北九州のサッカーのギラヴァンズ、ラグビーのキューデンヴォルテクスといった福岡のチームを巻き込んでの、まちおこしのような事業があり、その中に福岡市立障がい者スポーツセンターも名前を入れさせてもらっており、令和6年度は、アビスパの試合の前にスポーツ体験会をしたり、障がい者スポーツセンターの体育館を利用拠点としているライジングゼファー福岡という車椅子バスケットボールチームのデモンストレーションの試合をしたりといったつながりはある。来年度については、民間企業を巻き込んで、パラスポーツ大会を計画している。



(7) 館内視察



(8) 副委員長挨拶



(9) 調査結果

- 福岡市立障がい者スポーツセンターは、昭和59年4月1日に大阪市、名古屋市、広島市に続いて全国で4番目に設立された障害者向け総合スポーツセンターであり、同センターの概要は次のとおりとのことであった。
 - ・ 社会福祉法人野の花学園が指定管理者として運営しており、指定期間は、令和2年4月からの5年間となっている。
 - ・ 身体障害者福祉センターA型に分類される。
 - ・ 愛称の「さん・さんプラザ」については、一つ目の「さん」は、太陽のように明るく元気な活動の場を提供するという意味、二つ目の「さん」は、スポーツをする・みる・かたるの三つの機能を有するということからつけられている。なお、利用者のほとんどが、さん・さんプラザという呼称を愛称として使っている。
 - ・ 利用料金については、障害者の方においては、無料となっている。
- 個人利用の新規登録として、まずは、利用前に看護師の面接を受けてもらい、今の障害の状況や健康状態等について確認した後、受付職員のほうで利用登録を行う。その後、利用方法の説明を受けてもらった後、指導員が館内を案内しているとのことであった。
- 2回目以降の来館時には、利用証の二次元コードをパソコンにかざせば利用者の名前が出てきて、そのままその日に何のスポーツを行うかということ指定してもらうという、簡単に受付ができるシステムを導入しているとのことであった。
- 利用者の障害種別内訳としては、基本的には、身体・知的障害者の方が多く利用されており、特に、令和4年度の10月頃までは、コロナ禍の影響もあり、利用者が減っていたが、徐々にコロナ前の状況に戻ってきており、大会や教室についてもどんどん増えているとのこと。また、コロナ禍前と比べると、利用者数は増えてきているとのことであり、令和6年度は、前年度を上回る利用人数になるのではないのではないかとのことであった。その他利用状況については、次のとおりであった。
 - ・ 年齢別の利用状況については、児童から20代までが約3割、30代から50代ま

で約4割、60歳以上が約3割となっている。60歳以上の方についても、コロナ禍においては利用を控えていた方が多かったが、今はそういったことがなくなっており、最高年齢である99歳の方も介助の方と一緒にプールに来て元気に運動をするなど、そういった方も徐々に増えてきている。

- ・ 種目別の利用状況としては、最も多いのが水泳でのプール関係設備の利用となっており、その次がトレーニング室の利用となっているとのことであった。また、軽スポーツというカテゴリーもあるが、これは、近年、放課後等デイサービスの利用者の方が、例えば、小体育館の中で、半面を使ってボール遊びをし、もう半面を使ってストレッチをしたりといった形で、1部屋で様々なスポーツするといったことであって、これについても、大きな割合を占めている。
- ・ 性別における利用状況については、どちらも同じくらいの人数であったが、令和5年度、6年度については男性の利用者が少し増えている。
- 新規登録者全体の人数としては、令和5年度は240人のところ、令和6年度は12月時点でも174人となっており、ペースを鑑みるに、昨年度よりも多い人数となる想定であるとのことであった。
- 利用者の増加に関しては、放課後等デイサービスの方々が活動場所として障がい者スポーツセンターを使うことも多く、そういった方々が個人利用もしたいということで登録し、利用者数が増えているということも考えられるとのことであった。
- 館内各施設については、以下のような特徴があるとのことであった。
 - ・ 温水プールにおいては、子供も利用できるよう、水深の浅い層も設けてあるほか、利用者の方が水から上がって寒いということがないように、また、心臓の悪い方もいるため、そういった方の身体に障らないように、水温のみならず、室温についても温かく管理されている。
 - ・ 小会議室においては、ボッチャの練習がいつでもできるよう線が引いてあるほか、ダンスや体操の教室、サークルでも利用されている。
 - ・ 屋外にはアーチェリー場も備えており、距離30メートル程度となっている。
 - ・ 広々としたアリーナで閉館直前までバスケットボールやバレーボール、バドミントン等の練習等が行われる体育室については、空調が整備されており、涼しいように、かつ、できる限りなるべしボールに影響がないよう風を通してしている。
 - ・ 2階の卓球室には卓球台4台、視覚障害の方にSTT（サウンドテーブルテニス）専用の台を別室に用意している。音が重要となるスポーツであるため、別室は、学校の音楽室のような形で防音機能が施されている。
 - ・ トレーニング室には監視員が必ず1人入り、利用者が何か困った際はすぐにアドバイスできるようにしている。
 - ・ 講習室やボランティア室、和室といったスペースもあり、サークルの活動場所になるほか、大会時の役員や審判員の控室等、様々な用途で利用されている。
 - ・ 和室については、障がい者スポーツセンターの近くにある、あんま施術施設の方が来られ、ボランティアで、スポーツで疲れた利用者を無料であんまマッ

サージしている。

- ・ ラウンジもあり、近くのコンビニエンスストアでお弁当を買って皆で食べたり、囲碁や将棋を楽しんだり、憩いの場、交流を楽しむ場として機能している。
- 館内設備の工夫としては、次のようなものがあるとのことであった。
 - ・ 入館の際、視覚障害者向けの誘導チャイムが鳴るようになっている。
 - ・ 足元には点字ブロック、手すりには点字案内板がある。
 - ・ 身体障害者用のトイレも整備されている。
 - ・ 誘導灯は通常よりも大きなものとなっている。
 - ・ 安心して階段を昇り降りすることができるよう、手すりが2段ついている。
 - ・ エレベーター内の壁面には鏡があり、中で車椅子の旋回ができない方でも、エレベーターから出る際に、鏡で後方の様子を確認できるようになっている。また、エレベーターの広さも車椅子の方が余裕を持って乗れるようなものとなっている。
 - ・ 車椅子の方がゆっくりと降りられる長いスロープが整備されている。
 - ・ 同じくスロープ関連の工夫として、プールに入るに当たってもスロープが利用できるようになっており、車椅子利用者はある程度、自分の車椅子で進んだ後、障がい者スポーツセンターで用意した、水に濡れてもよい車椅子に乗り換え、プール内まで降りていく。その際、車椅子の引き上げも含めて、職員が誘導を行う。
 - ・ 中には、車椅子の方以外でも、歩行する際少し不安だからとスロープを利用したい方もおり、そういった方にも対応できるようなスロープになっている。
- 教室等については、年間教室とワンポイント広場というものが開催されており、概要は次のとおりとのことであった。
 - ・ 年間教室については、定期的で開催されるものであり、特に、未就学児の親子が触れ合いながら水に慣れていく「親子水あそび教室」が最も人気である。
 - ・ ワンポイント広場については、当日の申込みが可能で45分間程度の開催となっており、いろいろな種目に気軽にチャレンジしたいが、一人では心細いので誰かに手伝ってほしいといった際の利用を想定したものとなっている。
- スポーツ大会等の令和6年度の実績については、特に次のようなものがあるとのことであった。
 - ・ 令和6年11月3日に、学生パラスポーツ交流会を初めて開催した。これは、専門学校や短期大学等の、身体障害のない学生だけで障害者スポーツを体験してもらおうという試みであり、好評であったとのことであり、来年度は2回実施する予定である。
 - ・ 障害福祉から徐々に学生が離れていっているが、パラスポーツを通じて興味を持ってもらいたいというのが実施の大きな理由の一つであり、来年度は、パラスポーツに興味を持ってもらうため、学生向けだけでなく、企業向けのボッチャ大会なども増やす予定である。
 - ・ 福岡市立障がい者スポーツセンター創立40年記念イベントとして、パラスポ

ーツ体験会を令和7年1月12日に実施した。パラバドミントン強化選手の梶原大輝選手を招き、参加者に楽しんでもらうとともに、パラスポーツに親しんでもらうことができた。

- その他、福岡市立障がい者スポーツセンターでは、次のとおり、様々な事業を実施しているとのことであった。
 - ・ スポーツをする前に不安点を相談すること等ができる、事前予約制のスポーツ医事相談がある。
 - ・ 特に強化したい身体の箇所等について、指導員による個別指導を行っている。
 - ・ 様々な事業所と提携して行うイベントとして、清水ふれあいまつりがある。これは福岡市立障がい者スポーツセンターがメイン会場となり、様々な地域から集まる約3,000人の来場者に、いろいろな催物やパラスポーツを楽しんでもらうイベントである。
 - ・ 地域支援事業として、実際に困っているサークル等にパラスポーツ等のやり方を教える指導者派遣や、指導者の質を上げるための競技別講座、また、サークルの育成に係る事業も行っている。
- 障害者スポーツ普及のための取組として、学生や一般の方々へのパラスポーツ体験や指導員派遣といったことのみならず、インスタグラムなど市民にとって親しみやすいSNSを福岡市立障がい者スポーツセンターの紹介のために活用することとしているとのことであった。
- 福岡市立障がい者スポーツセンターでは、聴覚障害のある方々のサークルも活動しており、バレーボールや手話ダンス、ボッチャ、バスケットボールといった様々なスポーツにいそしんでいるとのことであった。
- 他の障害のある方々と聴覚障害者が一緒にスポーツを行うサークルもあり、バドミントンやバレーボール、卓球といったスポーツにいそしんでいるとのことであった。
- 聴覚障害のある方々がより快適にスポーツを楽しめるよう、福岡市立障がい者スポーツセンターでは、水泳におけるスタートの合図を光で確認できる電子式スタート音発生装置の導入を令和7年度から予定しており、大会等を盛り上げていければと考えているとのことであった。
- これら福岡市立障がい者スポーツセンターにおけるパラスポーツ推進等の取組は、本県の障害のある方々へのスポーツ振興及び健康維持・増進に係る今後の委員会調査をする上で、参考となった。

3 株式会社福岡丸福水産

(1) 調査目的

株式会社福岡丸福水産は、業務用冷凍魚の切り身やフライ等を製造する水産加工工場であり、令和3年に、福岡を拠点に障害者支援事業を展開している株式会社B. Continueのグループ傘下となったことを契機に、障害者雇用が促進されたところである。

また、工場における障害者雇用の促進が図られたことで、工場の作業効率等を改

善し、業績の回復にもつながっている状況にある。

そこで、株式会社福岡丸福水産を訪問し、福祉関係企業と水産企業の連携による水福連携の取組について調査することにより、今後の委員会調査の参考に資するものとする。

(2) 株式会社福岡丸福水産出席者

株式会社福岡丸福水産代表取締役、同常務取締役、同品質管理部長ほか

(3) 委員長挨拶



(4) 株式会社福岡丸福水産代表取締役挨拶

(5) 工場視察



(6) 概要説明

次の内容等について説明があった。

- ア ビーエイトシーグループの概要について
- イ 障害者の法定雇用率と障害者雇用の現状について
- ウ 福岡丸福水産のM&Aの経緯と効果について
- エ 障害者雇用における工夫点について
- オ ビーエイトシーグループの今後の取組について

(7) 質疑応答

質 疑 先月、川崎市高津区の日本理化学工業というチョークを作っている会社に行っただが、そこでは、社員のうち障害のある方が7割、うち3割が重度障害者との説明を受けて、とても勉強になり、感動したところだった。障害のある方のコンディションに合わせて、事細かく、分かりやすく教えていく上では、大変苦労があるようで、これをやればよいというような正解、バイブルもなく、一生懸命、日々探求でやっているとのことであった。障害のある方それぞれのコンディションがあり、それに合った仕事をお願いしていく上で、福岡丸福水産のほうでも苦労されていると思うが、その辺りの分け方や苦労していることについて教えてほしい。

また、元受刑者の受入れについて、恐らく、障害のある方と受刑者とは、私も受刑者と付き合いがないものだから、どんな方々か分からないが、一般的にそういった、前科がある方となると、一般の方とは違う部分があると思う。そこでまた、障害のある方が一緒にやっていくということで、大変さがあるのだと思うが、その辺りのビジョンについても、もう少し教えてもらいたい。

応 答 工場の中では、福祉事業所から来ている支援員が、障害のある方と必ず一緒に入っており、今日で言うと3拠点から来ている形になる。都度都度の対応については、何かあれば、そういった福祉のほうのスタッフに確認しており、朝の時点での体調などについても共有する形になっている。さらに、月に1回、福祉事業所の責任者、主に指示を出すような方が工場に来て、1時間程度、意見交換であったり、この1か月の間に起こったことで、工場側で何か対応に困ったことであるとか、この対応でよかったのかといったことについて、今後のよりよい対応の仕方等について情報共有し、問題を持ち越さないようにしている。また、天候・季節の切れ目に、障害のある方々は精神的に不安定になる傾向があり、1日休んでしまうともうずるずると、来れなくなってしまうということもあるため、何とか来るまでサポートしたりといったことについて、福祉側で対応している。

障害のある方向けに、工場ではラミネートで見本を用意しているが、M&A前の感覚だと、掲示を見て、そのとおり作業してくださいと言えば伝わると思っていたが、個々の障害のある方によっては、こちらが思うように伝わらないこともある。基本的には、工場の方から直接、障害のある方に指示をすることはないようにしており、そういった方々の特性を一番理解している支援員の方々を通して伝えるようにしており、支援員がいないと、コミュニケーションのギャップというのはかなり生じると思う。そこは課題とも言えるが、そういった形で、コミュニケーションについては大事にしている。

受刑者の受入れについては、障害者の受入前に当たっても、少し偏見というものはあって、本当にできるのかという話はあった。11月から始めている受刑者の受入れについても、一緒に働きたくないというようなことを言う

方もいるが、受入れ前の段階で、偏見がないように、こちらがきちんと説明しておかないと、障害者のみならず、問題が起こり得るところである。採用に当たって、高齢者や女性については、ある程度、雇用が進んだため、人数的な伸び代はもうなくて、今 1,000 万人いると言われている障害者の方、外国人もそうだが、受刑者も含めて、採用を進めていくとなったときに、きちんと定着させるということについて受入れ側がしっかりやっていかなければならないと思っており、その点、はっきり言って課題が残っている。

また、事業的な観点で言うと、例えば、障害者福祉施設を始める際、元々弊社は通信系で、福祉の経験はなかった。最初は断ったが、それは、障害者イコール働けないというイメージがあったためである。しかし、実際は、全然そうではないということが分かり、福祉施設の立ち上げに至った。受刑者については、受刑者イコール怖いというイメージが先行してしまっている。関係する社長に受刑者雇用のことを言うと、大丈夫か、怖くないか、暴れないかといったことをいろいろ言われる。そういった言葉を受けて、次に言えることといえば、まず、何で捕まったかを聞いていないということである。受刑者イコール怖いというイメージは、無差別等の殺人であるとか、そういった恐ろしいことでイメージしているからであって、さい銭箱を盗んだだけ、コンビニでチョコレートを盗んだだけでも捕まるので、そういった意味で、内容について聞くことは、障害者よりも強いと思う。

障害者イコール働けないといったイメージを 15 年かけて、自社も含めて変えていこうとしてきた最中であるが、昨年度からは、次は、受刑者イコール怖いといったイメージをなくしていこうとしている。

障害者や受刑者がたくさん働いても、必ずしも定着しないということはあるが、そもそも普通に募集しても人が来ないという現実があり、そういった方々に来てもらわないと、ずっと人材不足でバタバタすることになる。だから、労働力の緩和、確保のためには、日本のまだまだ眠っている労働力、活力を生かしてやっていく、そういった事業であるということは今いるスタッフに話をしている。

また、代表者だけが先走り、従業員との意識の差が生まれるということだが、そういった取組をする企業ではどこでも起こることなので、そういったギャップをなくすために、最初から、昨年度には研修をたくさん行い、受刑者イコール怖いというイメージについて払拭し切れていない部分もまだあるが、これから払拭していくというのが課題である。

質 疑 社員と障害のある方の役割分担が非常に効率的にできていることで、残業が減り、売上げが伸びるという、すばらしい取組について見させてもらった。たくさんの加工された商品があるとのことだが、一日どれくらいの生産量で、どれくらいの売上げになるのか。

応 答 今、月に大体 4,000 万円くらいなので、一日 250 万円前後かなと思う。生産量については、切り身を一日に切れる数が 2 万切れで、以前は切ったも

のを詰め切ることができなかったが、今はできているので、一日2万切れが生産量となる。

なお、今回どうしても福祉のほう、障害者を入れられなかった業務として、五、六年の習熟年数を要する、冷凍魚を切る作業がある。皆、手首や腰が痛くなったりと非常に労力がかかる作業であるため、そこを軽減させるために、何とか福祉が参入できないかということで、今日は稼働していないが、切る機械を購入したため、今はオール福祉でもできる環境となっている。稼働させれば、2万切れからさらにもう少し切れる可能性が高い。なお、商品については、九州全県の学校給食や自衛隊、生協関係に卸している。



(8) 副委員長挨拶



(9) 調査結果

- 株式会社福岡丸福水産は、ビーエイトシーグループというグループの中の一企業であり、同グループは、七つの法人で構成され、学びから就労まで一貫した支援によって、障害のある方々の自立をサポートしているとのことであった。
- グループ内において、福祉事業については、一般社団法人社会福祉支援協会、一般社団法人スキルアップセンター、株式会社B. Advanceの3社で行っており、具体的には、以下のとおり、9事業所を3社で運営しているとのことであった。
 - ・ 学びの場としては、就労支援事業所を1箇所、通信制高校を1校、運営して

- いる。
- ・ 就労継続支援事業所については、5か所運営しており、弁当屋や定食屋、自動販売機を使ったスーパーマーケットでの販売等を行っている。
 - ・ グループホームを2か所運営しており、自立生活支援及び共同生活援助を行っている。
- 障害者雇用について、傘下の企業においては、法廷雇用率50%を目標に運営しており、現状については、次のとおりとのことであった。
- ・ 福岡丸福水産の障害者雇用率は、24.2パーセントとなっており、社員33名のうち8名が障害のある方々である。
 - ・ 株式会社B. Continueで運営する、国産無添加米に特化した冷凍食品工場である那珂川キッチンにおいても障害者雇用を行っており、社員21名に対し、障害者を10名雇用しているため、雇用率は47.6%で、上場をしていない企業としては全国でトップクラスではないかとのことであった。
 - ・ また、同社については、一年半前にM&Aによりビーエイトシーグループ傘下に入ったとのことであった。
 - ・ まだ設立して1年の会社であるため、障害者雇用率は高くないが、株式会社ビーエイトシーにおいて運営している二つの支援事業における障害者雇用率は8.1%となっている。
- ビーエイトシーグループがM&Aを行った企業としては福岡丸福水産、那珂川キッチンのほかに日食システムという給食事業の会社があり、これら3社がグループ傘下に入ったきっかけは共通しており、常に人手不足であったためとのことであった。
- 障害者雇用について、株式会社ビーエイトシーで、BORDERLESS BIZという新しい事業を行っており、詳細は次のとおりとのことであった。
- ・ 東京、大阪、名古屋の3大都市においては、障害者雇用を希望する企業は、障害者の数と比べて圧倒的に少ない。逆に、九州においては、企業のほうが少なく、東京の大手企業が支店を出すということは福岡においてもよくあるが、雇用については、全部、本社で行ってしまっているため、九州における障害者雇用につながっていない。そういった、働きたいのに働けない障害者の問題の改善を図り、テレワークを活用し、企業の障害者雇用を九州で実現するための事業として行っている。
- 株式会社福岡丸福水産におけるM&Aによる業績の変化については、具体的には次のとおりであるとのことであった。
- ・ 最大で16億円ほどの売上げがあった加工工場であったが、魚の不人気や不漁といった要因により、売上げが年々落ちていたが、ここ3年で、150%ほどまでに売上げが上がったとのことであった。
 - ・ 上記以外の業績不振の大きな要因として、製造工場における人手不足が挙げられ、営業が仕事を取ってきても、作る人がいないため、仕事を多く取れないという事情があり、加えて、工場で働いていた方々も高齢化で辞めていくといった流れだったところを、M&Aにより、人手不足が大きく解消された。

- ・ 冷凍食品を作る工場である那珂川キッチンのM&Aにおいても、同じような結果となり、年間売上6,000万円ほどであった工場が、人手不足の解消により1億円以上に、令和6年度においては、1億4,000万円ほどにまで、売上げが伸びている状況である。
- グループ内の障害者施設から、福岡丸福水産と那珂川キッチン双方に、合わせて40名ほど職業訓練に来ており、その延長線上で、3年間で21名が就職しているとのことであった。
- 上記のような実績が評価され、令和5年にノウフク・アワードという農林水産省主催のプロジェクトにおいて、表彰されたとのことであった。
- 昭和51年に創業した株式会社福岡丸福水産の主要商品に冷凍魚の切り身があるが、うまみ成分の保持のため、冷凍した魚を解凍しないで切り、味つけも施し、スーパー等に出荷しているとのことである。冷凍した魚を切り身にする作業は難しく、五、六年の経験を要するとのことであった。
- 原料下処理や味つけ、箱詰めして倉庫に持っていくまで、M&A前は、冷凍魚を切る、切り身担当者が一人で全て行わなければならず、事故や異物混入が起りやすかったが、人手不足の解消により、例えば、切り身担当者は、冷凍魚を切ることに専念することができるようになり、事故等は少なくなったとのことであった。
- 福岡丸福水産で障害者を受け入れるに当たって、従来の工場の従業員に、知的障害や精神障害に関する簡単な研修をする一方、障害者施設のほうにも工場の業務内容を説明した後、それら業務をこなせそうな利用者を施設長が選抜し、工場に行ってもらう形になっているとのことであった。
- 工場に行く施設利用者については、工場の従業員が直接話しかけても大丈夫か、あるいは支援員を通す必要があるか、障害の内容、できそうな業務、何かあった際の対処等を記した書類を福祉施設側で作成し、工場側はそれを参照し、準備を進めていく形になっているとのことであった。
- 従業員に対し、自分が担当している業務について、経験や知識が伴い自分しかできない作業、教えれば誰でもできる作業、すぐに引継ぎのできる作業の三つに分けて、意識してもらうことが障害者雇用を成功させるコツであり、具体的には次のような分け方になるとのことであった。
 - ・ 経験や知識が伴う作業、例えば、冷凍魚を切り分けて切り身を作るような職人技については、簡単に覚えることはできないため、障害者に来てもらった後も、従来どおりの方々に任せることになり、かつ、ほかの業務を別の方に頼むことができるため、業務に専念することができる。
 - ・ 教えれば誰でもできる作業、例えば、切り身担当者が切る前の冷凍魚のヒレ取り、うろこ取り、アニサキスを取ったりといったことや異物混入の点検、商品の箱詰めといった誰でもできることについては、障害者に任せることができる。
 - ・ すぐに引継ぎのできる作業としては、例えば清掃関係が挙げられ、特に水産加工においては、作業における魚種が変わるたびに洗う作業が生じ、そのたび

に30分から40分ほどかかるため、そういった業務を障害者の方に担ってもらうことで、その間に別の人は別の業務を行うことができ、全体的な作業進行がスムーズになる。

- ・ 以上のような業務分担により、安全な商品づくりができ、また、商品の質についても確保されとのことであった。
- 今後の取組として、ビーエイトシーグループは、障害受刑者の雇用についても積極的に取り組んでいくとのことであった。
- 受刑者の再犯率は48.6%となっており、その原因は、出所後、すぐには仕事がないことであるとのことであった。犯罪を重ねる悪循環をなくしていくためには、受刑者が刑務所にいる時点から企業が企業説明会を行い、面接も行い、出所翌日にはすぐに働けるようにするという取組を公益財団法人日本財団で行っており、ビーエイトシーグループも参加しており、福岡丸福水産においても、前科を持った障害者の方を既に雇用しており、今後、さらに受け入れていくとのことであった。
- これら株式会社福岡丸福水産はじめビーエイトシーグループにおける福祉関係企業と水産企業の連携による水福連携の取組は、本県の農福連携等に係る今後の委員会調査をする上で、参考となった。

4 K' s ファーム

(1) 調査目的

K' s ファームは、一般社団法人THE CHALLENGEDが平成 24 年から展開する就労継続支援A型事業であり、福岡県農業普及センター、JAくるめ及びJA八女と連携し、150 を超える地元農業者と契約している。

同ファームでは、当該契約により、八女市及び広川町のブランドである電照菊や季節野菜等の生産において、様々な作業を受託しており、この取組を通じて、障害のある方が自立した社会生活を営むことができるための就労の機会の提供及び社会参加につながる支援を行っている。

そこで、K' s ファームを訪問し、就労継続支援A型事業における農福連携の取組について調査することにより、今後の委員会調査の参考に資するものとする。

(2) K' s ファーム出席者

一般社団法人THE CHALLENGED代表理事、同理事ほか

(3) 農作業視察



(4) 一般社団法人THE CHALLENGED代表理事挨拶

(5) 委員長挨拶



(6) 概要説明

次の内容等について説明があった。

- ア 農福連携の考え方とTHE CHALLENGEDにおける取組について
- イ K' sファーム及びK' s b e eの取組と実績について
- ウ 農福連携におけるTHE CHALLENGEDの姿勢について

(7) 質疑応答

質 疑 農家の方から、かなりたくさんの依頼をもらっているとのことであった。後継者不足や人材不足で農業ができないという農家の情報について、農家の方でとか、あるいは、行政が携わるのか分からないが、情報を管理して、障害者とマッチングするといったことについてどのように進めているのか、もう少し詳しく伺いたい。

また、福祉関係における行政との連携についても伺いたい。

応 答 久留米市では共同受注窓口がまだ設置されておらず、どのようにすれば農家と福祉施設のマッチングができるかというところを検討している。佐賀県が今回のノウフク・アワードで受賞したが、共同受注窓口をつくり、そちらでマッチングの支援を本格的にやられているとのことである。

我々の場合は、元々が農業側から福祉に参入した形になるため、やはり農

家自体に、もちろんJAもそうだが、知り合いがいたりして、少しずつ、そこからつながりを増やしていき、委託事業者を増やしていった。ただ、取り組み始めた当初は、依頼してくれるところがどこもなく、こちらからお願いしても、そんなの障害者にはできないと言われてしまったりした。ただでいいから働かせてくれないかと友人に頼んだのだが、一番最初にもらえたお金が自給250円だった。そこから5年かけて、最低賃金まで少しずつ上げていった形である。依頼してくれる農家についても、あちこち頭を下げて、少しずつ広げていったが、皆さん我々の作業している様子を見てくれて、今ではありがたいことに、広がりすぎて困っている状態である。

行政との連携については、地域の基幹相談支援センター、久留米市では東西南北4か所に設置してあるが、そういったところで、問題・課題の多い方々に関しては、相談支援事業所と基幹相談支援センターと久留米市の福祉課に入ってもらい、あとは、各事業所、就労系であったり、グループホームといったところが入って、月に1回とか3か月に1回とか、ケース会議というものを行う。計画面も含めて、どういった支援が必要なのかといったところについて、できるだけ、個別で行うのではなく、チーム支援という形で行うということを心がけている。

なお、更正保護の対象者に関しては、福岡矯正管区に相談をしたり、保護司会のほうにも所属しているため、そちらとも連携を取りつつ、支援を行っている。

質 疑 シンテッポウユリやハウレンソウだとか、作業の業種によって委託料は変わっているのかどうか。

また、仕事ができる・できないということはあると思うが、この方は仕事ができるからA型事業所だとか、そういった評価についてはどのようにやられているのか。親御さんが、お子さんの仕事内容と賃金の対応について納得ができる必要があると思うが、いかがか。

応 答 就労支援A型事業所については、事業所と利用者が雇用契約を結ぶため、最低賃金が保証され、やはり、きちんと通える方が来られる形になる。ただ、A型のほうは作業による差がなく、必ず一律の額の支払いとなる。ただ、特殊な作業、例えば、運転をしなければならないだとかいった作業の場合は、もう少し高く、契約農家からもらっている。

1班大体4名くらいから8名くらい、10名くらいになることもあるが、いろいろな作業に行くことになる。その中で、できる方、できない方というのはどうしてもいるため、契約農家に対しても、能力の差はあるが、最低限、ここまでの業務はこなすようにしますといったことは、お話をしている。

取組当初は、やはり、あの方はあまり作業ができないので、連れて来ないでほしいなどと言われることがあったが、そういったことは今はなくて、個人ではなくチームとして考えてもらい、必ず職員が連れて行って、職員の指

導の下、この日これだけといった作業はきちんと終わらせるようにしている。そのため、現在は、そのような苦情をもらうことはないと思っている。

ただ、A型事業所に関しては福祉事業だが、やはり就労支援、働く場であって、一般就労に向けた訓練の場でもある。どうしても障害特性はあり、能力の差、この作業はできるけれどもこれはできないといったことはあるが、得手不得手というのは人間誰しもあるものだと思っている。どちらかという姿勢、自分がしっかりと働くということに取り組めるかといった部分において、評価を行っている。物すごく作業ができないといった方に関しては、やはりどうしても、A型ではなくてB型事業所のほうを勧めている。A型の業務について、作業ごとに内容に差があることはあるが、そういったところで賃金の差はない。

質 疑 令和3年度のデータしかないが、前のデータを見ると、K'sファームのほうでやっておられる生産活動があるとのことだが、それに一般的な経費を足すと2,515万何がしになって、賃金を全部払うと2,064万何がし、残りは450万円と、令和3年度の決算について書いてあった。福祉の関係での補助金などは、このスキームの中に入っているのか。それとも、全部自分たちの事業でやっている額で、450万円の残りの予算、賃金全部計上した上で出てくるのか。

応 答 A型事業所は、就労会計といって、普通の会計と異なる。国から入ってくる福祉の分の運営費と収益事業の二つに分かれるのだが、収益事業、当法人でいう電照菊やシンテッポウユリの栽培のような収入と、施設外就労の分のお金は分けなければならない。福祉の分のお金で事業所の運営に係る家賃、維持費、光熱費、職員の給料といったものを賄い、生産活動のお金である就労支援事業費は全て利用者に還元しなければならないため、その分を施設の運営費に回すこともできないし、逆に、施設の運営費のほうを利用者の収入に回すこともできない。花の生産のほうが大体2,000万円ちょっと、施設外就労のほうが二千何百万円とあるので、五千何十万円くらい、合わせてA型のほうとなる。これは、A型事業所分なので、B型事業所分については、それとは別に、800万円くらい売上げがあって、それを利用者の賃金に充てている。運営費から回すことなく、きちんと収益事業のほうだけでも、利用者の経費を抜いても、利用者の賃金をきちんと払うことができている。それで400万円くらい余るところで、農業生産のほうではどうしても、種を買わなければならないとか、施設の修繕費に使わなければならないといったことがあるため、ある程度、そういった部分の経費分は残すようにしている。それ以外は全部、利用者に還元している。現在、なお、3名の方が社会保険に加入しており、その3名については月給が16万8,000円ほどになる。

質 疑 横浜市の都筑区という人口の多い区から来たのだが、障害のある方を集めている事業所は、多くがB型なのだが、けっこうある。そちらでよく言われ

ていることが、A、Bという制度自体どうなのかという声。B型を利用される方が多いのだが、B型が行き止まりのようになってしまっていて、なかなか、B型の作業しかできないという方が多い。THE CHALLENGEDではA型もB型も同じような、収穫から袋詰めの作業までされているとのことで、もしかしたらB型からA型に移られる方も生まれてくるのではないかということをおもったので、そこを教えてください。

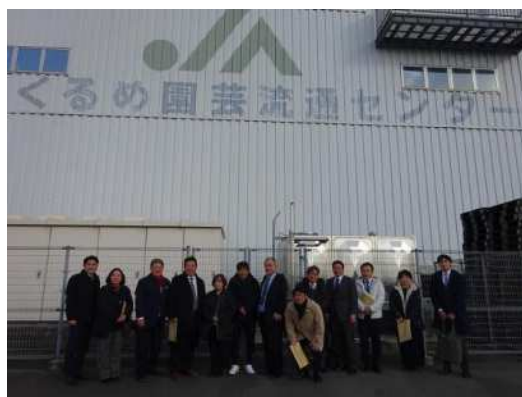
また、説明にあった農福連携体制について、さらに外側に、放課後等デイサービスを持っているとのことで、こうした方、もしかして、若い頃から、農福連携に適性のある方を事業所が見いだすというような形で、さらに農福連携の事業に利用できるのではないかと思うが、その点についても教えてください。

応 答 当事業所においては、B型からA型のほうに上がれるような体制をつくっている。週に1回、実習生という形でB型から派遣をしてもらおうようにして、少しずつ出勤日数を週2日、3日と増やしていき、目標としては、1年後や2年後にはA型に上がる、なおかつ、A型のほうから一般就労へというような形にできるようにしている。

前年度、2名の方がB型からA型に上がっている。逆に、高齢になったり、体調が優れなくなってきたといった形で、A型からB型に移る方もいる。その辺りは個人個人の目標によって違ってくる部分にはなと思うが、できる限り、B型からA型のほうに上がれるようにはしている。

児童については、児童の事業所のほうで野菜のミニ栽培を行ってみたりしている。まだ小学生のお子様で、畑に來たりという方はそれほど多くはないが、トマトやキュウリを作ったりはしている。

また、近くの特別支援学校からの実習生も常に受け入れるようにしており、卒業したらすぐにK'sファームのほうに來る方もいる。



(8) 副委員長挨拶



(9) 調査結果

- 一般社団法人THE CHALLENGEDは、誰もが共に働き、共に支え合う社会の実現に向けて、農業と福祉の連携に係る活動を行っており、様々な困難、障害のある方々を地域で支える地域共生社会を実現し、農業と福祉がウィン・ウィンの関係になることを目指して、様々な活動を行っているとのことであった。
- 農業の現状における一番の課題として、農業従事者の大幅な減少が挙げられ、一方、福祉分野の一番大きな課題として、障害者の就労の問題があるとのことであった。
- THE CHALLENGEDは、社会的に弱い立場にある人々を含む全ての人を地域社会で受け入れ、共に生きていくというソーシャルインクルージョンの理念に基づき活動しているとのことであり、次のとおりとのことであった。
 - ・ 更生保護の対象で知的障害のある一人の青年を受け入れたことが活動の出発点となっており、更正保護の協力事業主として、触法等障害者の更正支援にも取り組んでいる。
 - ・ 沿革としては、2010年に農業経営を法人化する際に障害者ら就労困難者の受入れを始め、2012年に一般社団法人THE CHALLENGED設立に至った。
 - ・ 現在、THE CHALLENGEDでは、障害福祉サービス事業や障害児通所支援事業を行うとともに、認定農業者また更正保護協力雇用主として活動している。
- 農福連携の主な形態は四つあり、農業者による障害者の一般雇用、障害者就労支援施設と農作業受委託の契約を結ぶという形式、障害者就労支援施設が農業に参入する形、逆に農業者が就労支援施設を開設するといったパターンがあるとのことであった。
- THE CHALLENGEDによる農福連携は、農業者が就労支援施設を開設したパターンに該当する。農業から福祉に参入するに当たって、福祉の知識不足等が課題であったため、福祉を主体としたTHE CHALLENGEDの設立によってそれを改善し、就労支援に取り組んでいるとのことであった。
- 農福連携における障害者の働き方としては、一般就労、就労移行支援事業所で

の訓練、就労継続支援A型事業所あるいはB型事業所で働くこと、生活介護等の事業所での活動といった形があるとのことであった。

- THE CHALLENGEDは、就労継続支援A型事業所K' s ファーム及び就労継続支援B型事業所K' s b e eを運営しているとのことであった。
- K' s ファームにおいては、地域特産である輪菊の電照栽培や博多シンテッポウユリの栽培を行っているとのことであった。
- 施設外就労として、K' s ファーム及びK' s b e eで農作業受託を行っており、実績数等については、次のとおりとのことであった。
 - ・ 両者の業務内容としては、K' s b e eは就労支援B型事業所であるため、障害のより重度の方でも可能な調整作業や出荷補助作業が主となっている。中には全盲の方もいる。
 - ・ 農作業委託契約農業者数については、農業法人やJAを含め、約 170 件ある。
 - ・ 令和5年度中の受託件数については、K' s ファームが職員7名、利用者20名に対し、総受託件数は延べ751件となっており、K' s b e eについては、職員5名、利用者13名に対し、総受託件数は延べ435件となっている。
 - ・ 受託件数が非常に多くなっているため、広範囲に点在する契約農業者の圃場についてはデータ化し、クラウド上で管理している。また、圃場にはトイレがないため、近隣のトイレの位置についてもクラウドを参照することで分かるようにしている。そのほか、圃場への道順を確認する際も、航空写真マップを用いてのクラウド上での管理は役に立っている。
- 農作業受託における作業時間については、近年、夏がますます暑くなっており、午後の作業はできないため、6月から9月までについては、サマータイム期間として、午前7時50分から午後零時10分まで、休憩時間20分の4時間作業としており、他の期間については午後も含めた5時間作業となっているとのことであった。
- A型事業所であるK' s ファームの1人当たりの委託金額については、福岡県の最低賃金992円に50円プラスした額となっている。なお、B型事業所のK' s b e eについては、調整作業が多いため、出来高制となることが多いとのことであり、詳細は次のとおりとのことであった。
 - ・ 1キロメートル当たり30円の交通費のほか、管理費用として作業料金の10%を委託金額に含めている。
 - ・ 特にK' s ファームについては、金額設定が高めとのことだが、需要期においては、受入れが間に合わず、お断りするくらいの数の依頼がある。
- 障害のある方々の自立支援として、K' s ファーム、K' s b e e共に、生産活動の充実のみならず、賃金・工賃の向上についても重要な問題であり、令和5年度のK' s ファームにおける月額平均賃金は、11万7,237円で、A型事業所の全国平均8万3,551円及び8万2,305円を大きく上回っているとのことであった。
- K' s b e eの令和5年度の月額平均工賃は3万2,000円となっており、これについても、全国平均1万7,031円や、福岡県の1万5,607円を上回る額にな

っているとのことであった。

- 受託作業の形式としては、3～4班に別れて行い、また、1班1作業を基本としている。作業を分解し、その中のひとつだけを一旦請け負うことで、できる作業の幅を徐々に広げていっているとのことであった。
- 農業普及指導センター及びJAと共に、品目別作業の標準化及びマニュアルの作成にも取り組んでおり、分かりやすく、誰もが作業に取り組めるためのマニュアルということで、新規就農者にも活用してもらっているとのことであった。
- THE CHALLENGEDは、ノウフク・アワード 2023 において準グランプリを受賞したとのことであった。
- 農福連携における体制として、THE CHALLENGEDは、できるだけ多くの支援者及び支援機関とつながりながら支援を行うように心がけているとのことであった。
 - ・ 農福連携が目指す、共生によるウィン・ウィンの関係、農業と福祉、互いの困ると困るを掛け合わせ、助かるに変えてゆく、そういった取組を進めていく上で、方々で講演を行ったり、視察に来られたりといった機会を生かし、自分たちだけではできないことも、いろいろなつながりを持つことによって活動を広げていきたいとのことであった。
- これらK'sファームはじめ一般社団法人THE CHALLENGEDにおける農福連携の取組は、本県の農福連携に係る今後の委員会調査をする上で、参考となった。

5 佐賀県ひきこもり地域支援センターさがすみらい

(1) 調査目的

さがすみらいは、認定特定非営利活動法人スチューデント・サポート・フェイスが運営する、ひきこもり地域支援センターであり、精神保健福祉士や社会福祉士等の専門性の高い職員が、相談者等の状況に合わせて、柔軟な伴走型支援を行っている。

さがすみらいでは、電話・来所相談や講演会・研修会の実施のほか、同センターに足を運ぶことが難しい場合は、訪問支援（アウトリーチ）を行うなど、当事者に寄り添った様々な相談支援等を行っている。

そこで、「当事者目線の障害福祉」を標榜する当県として、さがすみらいを訪問し、当事者に寄り添ったひきこもり支援について調査することにより、今後の委員会調査の参考に資するものとする。

(2) 佐賀県ひきこもり地域支援センターさがすみらい出席者

認定特定非営利活動法人スチューデント・サポート・フェイス代表理事ほか

(3) 委員長挨拶



(4) 認定特定非営利活動法人スチューデント・サポート・フェイス代表理事挨拶

(5) 概要説明

次の内容等について、説明があった。

- ア 従来のひきこもり支援の問題点について
- イ アウトリーチの取組における工夫点及び注意点について
- ウ 多職種連携及び他機関連携における工夫点について

(6) 質疑応答

質 疑 行政の様々な支援が縦割りであるとのことは、重々分かるところであり、横の連携をつくっていくということについても、代表理事だからこそできたのではないかと思う。どういったきっかけで始められたのかを伺いたい。

また、説明の中で、ひきこもりで17年というのがあったが、17年ということは、大分前から兆候はあったのではないか、そして、もう少し早い段階から誰かが支援していれば、そのようなことにはならなかったのではないかという部分、そういった見極めについても今後の課題ではないかと思うが、何か対策があれば伺いたい。

応 答 そういった悪循環を何とか我々の世代で断つということで組織を立ち上げたのが平成 15 年だが、その頃の支援の状況としては、まず、来られない人には対応できないという窓口がほとんどであった。また、環境の問題は自己責任ということで、どうしても、家庭の問題には介入できなかった。さらに、縦割りであるため、社会参加まできちんとしているのかどうか見届ける人がいなかった。各段階において、社会的孤立は起こるものであり、なぜ、その辺りを行政は取り組まないのだろうとっていて、一つ気づいたのが、実践なき、代替案なき批判というものだった。これがどんどん、行政のできることを奪ってしまっていたなど。佐賀では当時、西鉄のバスジャック事件で人が亡くなったということがあり、それが、精神疾患を訴えて引き籠っていた子だったということで、その対応をしていた病院も袋たたき、行政も袋たたき、結局もう、萎縮することしかできないという状況が生じてしま

い、そういった現実気づいた。

窓口を見ても数人しかいない。でも、対象は数千人も控えている。すぐオーバーフローするに決まっている。でも、行政は縦割りなので、課題別になっている。そのため、あそこをお願いしても結局半年待ちや一年待ちとなり、仕事していないじゃないかということで、お互いに不信感を持っているというところも見えた。だからこそ、最初、組織を立ち上げた際も、もう余裕があるところはどこにもないでしょうと訴えた。皆いっぱいいなものだから、だったらそれを認めて、新しくつくっていくしかない。必要なもの、足りないものは協働でつくり出そうという挨拶用語のようなことをやって。

最初に認めてくれたのは、学校の先生方だった。家庭教師方式によるアウトリーチは非常に効果が高く、目の前で子供が立ち直ってくるので、圧倒的に、学校現場での信頼が高まった。その3年後には、IT活用支援事業として、パソコンを通じた学習支援と我々の支援をセットにすると、学校の出席扱いになるということに取り組んだ。当時は最先端の、全国初の取組が佐賀で始まったものだった。最初は有償ボランティアで、100%うまくいった。早期に介入するし、家族支援も一緒に行うため、虐待や貧困の問題があれば、それも解決する。そうなる環境がよくなるため、本人の立ち直りも圧倒的に早かった。特に、完全不登校対策だったため、これをやると学校教育が崩壊するということで、例えば、いじめのような特定の事情を抱えた場合に限られており、対象となる子供の人数も少なかったということもあって、学校復帰あるいは進学したとなると、これを常勤化しようとなった。緊急雇用関係の財源を使ったと思うが、まず3年、常勤化された。それでも結果が出たということで、今、22校にスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーではなくて、我々が常駐している仕組みに変わった。高校に関しても、県内公立学校43校全てに相談員を派遣し、既存の相談員が対応できない、家庭で継続的に関わっていかなければならないケースを我々が引き取るようになった。それが、全国標準装備化されたのが平成25年で、学校連携推進事業という地域若者サポートステーション事業、中退する前にアクセスして中退要望さらには就職支援を展開できるような施策をつくってもらったのだが、なぜか同年の秋には、行政改革により、結果が出る前であるにもかかわらず事実上、使えなくなってしまった。国が施策としていたので、県の予算とひもづいていたのだが、国がやらなければ県がやる、さすが佐賀県行政といったところで、今度は小中高、300校を全部網羅しようということで、我々が訪問し、既存の相談員で対応できないケースを我々が引き受けましょうということで、全国初の包括的な訪問支援事業が展開された。これだけ見たら完全に赤字事業になってしまっているということだが、先生方も大変困っていらっしゃるということであり、現場のニーズは非常に高い。

就労関係で行くと、「ユメタネ」と看板が出ていたと思うが、国の労働

局、県との3者協定を締結し、同じ施設での1回の手続で相互の支援を受けられるようにという、手続の簡素化を行った。これがまた、行革というのは重複排除なので、何を課してきたかという、相談を受けにくるときに、自分の欠点を書類に書かされて、それをなぜかハローワークに持っていくように言われるわけである。そして、ハローワークの担当者がそれを見て、他の施策の対象者ではないことを確認した後に、もう1回、印鑑をもらってければ登録ができるということになっていた。こんなことをひきこもり当事者がやるかという、絶対やらない。残念ながら、今でもこれを課されている。それで最終的に、就職したら、民間の人材派遣会社ではそのようなものは求められないのに、就職したという証明書までハローワークに提出しなければならない。このようなことは誰もやらないので、入り口で選別されてしまう。なお、生活困窮になると、たくさんの書類を書かされて、関係機関とこれだけの情報を共有しますよと何回も署名させられる。行革で重複排除をやろうとすると、この書類が増えていくということになってしまっている。

でも、代替案なき批判はよくないので、きちんと代替案を出した。我々、17事業の受託・運営、あるいは協理事業があって、それぞれ、先ほど挙げたような帳票類がある。となると、一つの世帯で見たら何十枚という書類を書かなければならない。本当に無駄で、窓口から皆、苦しい人ほど遠ざかっている。佐賀は、これが1枚で済むようになった。1枚書いてもらえれば、先ほどの17事業、フリーパスで受けられる。利用申込書兼個人情報取扱同意書、これを開発した。国・県・市全ての関係部局と交渉して、1年半くらいかかった。それで、法律的にも正しいというところまで確認を取って、参議院厚生労働委員会に取り上げてもらった。全国初の取組と言われている。

これがあるおかげで、もう一つ、次のステップに進んでいる。相談記録システム自体が、それぞれの課が価格競争入札でやることで、互換性のない、安全性も低いシステムになっていたため、何回も同じことを入力しなければならない。これだけDXと言いながら、地方自治体で、窓口ごとに違う相談システムということでは、エビデンスの共有すらできない。だったらそれを何とかしようということで、電子カルテシェアナンバーワンの株式会社レスコと連携協定を結び、生まれてから亡くなるまでに受けられる様々なサービスを一元化できる仕組みを開発した。あとは国で開示してもらわなければならない要件があり、それを突破できれば統合できるというシステムができている。

要は、それぞれ、まずは小さな施策でも、まとめればスケールメリットが生まれる。ここには、あれだけの職種が常駐できるだけの仕組みができていて、その強力な解決能力、アウトリーチ能力を持ったところがPDCAサイクルを回していくことによって、様々な自治体との連携・共同事業が立ち上がってくる。これは、狭間を埋めていっているということである。そうすることで、多機関連携がスムーズに行えるようになる。これまでは、自治体、市レベルだと義務教育レベルの情報しか持っておらず、高校ではぶつ切りに

なって、中退すると難しかった就労段階の情報も、我々は県全域の窓口を持っているため、集約がされてくる。そうすると、現場で縦割りを突破しているということになる。それぞれの課に、予算の権限を委託という形で下ろしてもらっており、相談の受け手である我々が多職種のチーム、さらにはネットワークの中で受けることによって、現場の運用として縦割りを突破してシナジー効果を生む、こういった仕組みをつくっているからこそ、年間8万7,000件、全国トップクラスの相談件数となっている。

質 疑 ここまで代表理事が頑張っておられるのには、何か大きなきっかけがあったのか。

また、代表理事のチルドレンというか道場というか、お一人では大変だと思うが、そういう方がいらっしゃるとは思うが、システム化についてはどうしているのか。

それから、神奈川県でもひきこもり地域支援センターはあるが、我々の常識的なところで言うと、6か月、家から出なければ、いわゆるひきこもりだということになるわけだが、そういった定義もそうだし、ひきこもりという言葉自体がどうなのかとも思うが、若い人ばかりイメージされているが、我々のような大人でも、ある人といきなり職場が一緒になってしまったとか、関係が悪くなったとかでひきこもりになるかもしれない。となると常態的に、人間とはどこかでひきこもりになる可能性があるのだと、ひきこもりになる人が異常で、こちらが正常であるということではなくて、生活の中ではそういうことがあり得るのだということを考えると、学校教育または家庭教育の中で、誰でもなり得るのだということを言ってあげないと、自分になるとは思わなかったけれどもなってしまったということになる。その辺りの、ひきこもりになる前の段階については、どうすればいいと思うか。

応 答 まず、一つ目については、大学時代、友人を助けられなかったという経験がある。覚醒剤に手を出して、暴力団に追い込まれて、残念ながら救い切れなかった。そこで、加害者側に当たる暴力団関係者を捕まえたのだが、本当は殴りたいくらいだったが、できなかった。なぜかという、その方も、子供の頃から貧困で、虐待で、母親は行方不明となり、小学校も中学校も不登校、高校を中退して、いろんな専門家が関与しても、全部、父親が粗暴者だったために、とばっちりを受けたくないと、敬遠してしまっていたと、実はそういった状況にあった。

誰か何とかできなかったのか、私は教員免許を持っているが、これは学校の外から、家庭から支える仕組みをつくらないと解決はできないといったところから、それだけではないが、スタートしたといった形である。

また、戦略的人材育成について、2003年に組織を立ち上げる際、委員が今おっしゃったように、新しい仕組みをつくるためには、新しい人材育成の仕組みをつくらなければならない。これまでの分野で培われたノウハウは通用しなかったわけだから、新しいノウハウをつくるしかない。となると、ア

アウトリーチの実績の中から、そのプログラムをつくり出すということになる。アウトリーチの領域というのは、様々な専門家の支援を受けて駄目だった方がアウトリーチの領域に入る。一人の孤立した当事者の自立までのプロセスというのは、どの専門職があるべきか、どう制度をつくり直すべきか、どう社会を変えるべきかヒントを与えてくれるのではないかという視点に立った。アウトリーチの実践自体、経験したことのない人にはなかなか伝わらないので、先ほど見てもらったように事実を映像化したり、このとき、どのような関係性で、どのようなことが悪い気がするんだと、こういったところまで映像化した資料をつくって、大学生のときから育成していく。そうすることで、まずは大学生、佐賀の公立大学や臨床心理士の養成をしている私立大学の、縦割りに入る前の学生たちと孤立という状況について一緒に検討していく、そうして徐々に選抜して研修していく。そこから有償ボランティア、非常勤職員、常勤職員とピラミッド型に。また、県のこども未来課と障害福祉課から、ひきこもりサポーターの養成と次世代の指導者を育成するといった委託をしてもらっており、大学生だけではなく、いろいろな関係機関と共有して、毎年、育成している。そこから選抜された方が現場に入っていくので、循環よく回っていくわけである。

予防的観点というところについては、委員のおっしゃるように、誰でも陥ることのある問題だということ共有することが大事だということと、あとは、相談支援のハードルを下げるということ、これをやらないと、いくら学校で窓口ありますよと紹介したところでアクセスしない。先ほど説明したように、就職先の情報まで添付書類につけて、わざわざ証明書まで送らないといけないみたいなことをやれば、結局、人は離れるに決まっている。なぜLINEのような匿名性のある窓口で相談があれだけ来るかというと、やはりどうしても、マイナンバーの普及に対してもかなり抵抗感を持つわけだから、心の内、家庭の情報と言いたくないことを言わなければならない、それをさらに関係機関に全部共有するということを前提にした窓口にしてしまうとおかしくなる。やはり我々は、匿名でも相談を受けている。ただ、実績にはつながらない。地域若者サポートステーション事業は、匿名性が担保されていたときは全国トップクラスだった。横浜市、足立区に続いて3番目くらいに我々がいた、就職者数についても。

質 疑 大越俊夫氏の「子どもが学校に行かなくなったら赤飯をたきなさい！」という本があって、家族で行け行けと言って学校に行かせるよりも、行かなくていいんだよ、ゆっくり休んでいなさいという悠長な考えも大事だということで、私も読んだことがある。

ひきこもりということが悪いことではなくて、少し人生のシフトレバーのチェンジをする、ギアチェンジの時期であるというくらいの了見があって、バカンスみたいなつもりでいられるような世の中にしていけないといけないのではないかと私は思っているが、いかがか。

応 答 その子供がそのまま成長をすると、8050 問題につながってしまう。待つべきときと、そうでないときがある。我々の勉強会では、需要万能論と呼んでいるが、受け止めてあげさえすれば、エネルギーが溜まって歩み出す、これは、実は、ある条件がないと無理である。待てば待つほど状態の悪化する人、ここに責任を持つのが多分、公の支援であるから、そういう意味で行くと、どういう条件の人にそれが起こり得るのか、待っていいのか待たないほうがいいのか、ここをきちんと見極めて議論するということが大事になる。

質 疑 ひきこもり支援のお話について非常に感銘を受けた。私は1997年に大学に入って、就職氷河期世代の真ん中であって、同世代の方々に興味を持ってきたのだが、今の話のなかでも、アウトリーチで個別に伴走して、一步一步、扉を開けていくということだったが、一方で、私などの世代で話すこととしては、これから老いに向かっていく世代であり、若者世代に向けてということで始まった就職支援も最近広まってきているが、段々、老いに向かっていく、そのような中で、これから一歩踏み出していく人に対して、どういったライフコースを新しい物語として与えていけるのかということについて非常に興味があるが、そういった点についてはいかがか。

応 答 当たり前を押しつけない、ということになっていかないと、私も就職氷河期世代に当たるが、どうしても昔ながらの家族で、働いてみたいライフ像がもうなくなってしまう人がいるわけである。現に 50 代になってしまった、それで今からとなると、全部は満たせないとなると新しい生き方、新しい生きがいというところを見いだせるような働き方の提案というものも必要になってくる。例えば、労働者協同組合法が改正されて、組合をつくれるようになって、NPOと同じような仕組みがあるが、当事者が皆、平等に1票を持っていて、それで一つの法人格をつくれると。そういう制度を国につくってもらえたが、それに基づいた、当事者が主体的に働くということをつくり出していく仕組み、県内第1号の組織の立ち上げについても我々がバックアップした。

そうすると、当事者が参画していく、そこに行政の様々な仕事だとか、そういった委託だとかを受注することで、当事者が主体的に社会をよくする活動を自分でやっているんだという生きがいということで、誰かのために生きられているということになると、やはり心も満たされて、自己肯定感も上がっていくことになる。今までの枠組みにとらわれない働き方というところも提案しつつ、そこで自信をつけたのであれば、次のステップに行ってもらえるということがあってよいと思うので、そういった選択肢は、個別で、しっかりとその人の人生観を理解する中で提案する、なければつくる、そういったことが大事だと思う。

質 疑 社会復帰して就職しても、ひきこもりに戻ってしまう人というのはどうしてもいると思う。どれくらいの方々がそういった事態に陥ってしまうのか。

また、就職がゴールではないと思うが、就職後も定期的に、1年ごとに伴走支援等をしていくのか教えてもらいたい。

応 答 大体、年間、年度で区切ると、状態改善率というのは、いずれの事業も9割を超える。状態改善率というのは、例えば、対人関係が変わって外に出られるようになったといったことも含めている。年間で、ひきこもり当事者の大体4割が就職していく。ただ、残りの6割は、複数年かけないと就職にたどり着けない。就職も短期的に、あえてアルバイトなどにチャレンジして、そこでの経験をもって、また次のステップにということもある。就職した後の離職率で言うと、確定的なことは言えないが、その全てのケースに伴走していくというのが我々である。平成15年からこの仕事をやらせてもらっており、行政からの委託はその3年後、平成18年からだが、その中でも同意書を工夫して取っており、ずっと、情報自体は集約されている。複数年で検証できる仕組みというものも持っておかないと駄目だということである。なので、年賀状などもまだ7,000枚くらい出しており、それだけでもとんでもない状態になっているが、年に1回出して、そこで反応が返ってこなかったときに、心配になって連絡してみるといった形で、細く長くつながっているということがすごく大事で、いつでもまた来ていいんだよという状態をつくっておく必要があると思っている。公の窓口でそうしておけば、チーム対応を原則としているので、1人がほかの部署に異動したとしても、まだ1人がいたりとかで、誰かがアクセスできる、そういう状態をできるだけ整えていて、再度、相談しやすいようにしている。



(7) 副委員長挨拶



(8) 調査結果

- 深刻化したひきこもり事例に共通する点として、既に専門家が介入しており、いわゆる単発の窓口で指導を受けているがうまくいっていないこと、学生時代に、何らかの心理的葛藤を伴うトラブルが発生していることの2点があるとのことであり、佐賀県では、アウトリーチの取組を基軸に、相談サービスのワンストップ化を進めているとのことであった。
- 当事者が相談機関に足を運ぶことが難しい状況にあるため、支援する側が当事者のほうへ足を運ぶアウトリーチの取組なくしては、ひきこもり対策というものは発展しないと考えているとのことであった。
- アウトリーチの取組は需要が高く、相談件数は年々増加しており、昨年度の件数は8万7,000件であったとのことであった。

また、佐賀県全域を対象とした窓口への相談としては、紹介元は学校教育が多く、さらに、行政機関・専門機関から紹介されたケースが7割であり、このことは、従来のカウンセリングベースでの対応の限界が現場で起こっていることを示しているとのことであった。
- ひきこもり当事者が抱えている具体的な問題のうち、表に出る問題は対人関係、ゲーム障害等依存行動、精神疾患、発達障害等であり、さがすみらいでは、表に出ない問題である、家族の疲弊に着目しているとのことであった。
 - ・ 2,400名を対象とした調査において、63.7%が生育環境に問題を抱えているとのことであった。貧困、虐待、DV、保護者の精神疾患、ヤングケアラーに係る過度の介護といった問題が当事者の成長を妨げるため、当事者の家族にも支援を届けていくという発想がなければうまくいかないとのことであった。
 - ・ 相談受付時に、84.7%のケースが既に複数領域での困難を併せ持って抱えていたとのことであり、従来の縦割り型の対応ではうまくいかないとのことであった。
- 組織づくりにおける、さがすみらいの工夫点として、次のようなことがあるとのことであった。
 - ・ 多職種連携として、国家資格を中心に、教育、医療、福祉等様々な分野の29もの有資格者が集っている。ひきこもり当事者の抱える問題は複合化しており、

相談の入り口にこそ、多角的に検証できる仕組みが必要であり、専門性の高いアセスメント、精度の高い見立ての下に支援計画を立てていく必要があるとのことであった。

- ・ 専門家に対するアレルギーを加味すること。家族関係等、当事者がこれまでどういう人たちと関わってきたかによって、どのような人が嫌いで、どのような人であればその人にとって受け入れやすいかは異なってくるため、個別設定していかなければならない。孤立している当事者は、様々な傷つきを重ねているため、どうせ自分のことなんて誰も分かってくれないという否定的な感情が根底に共通しており、だからこそ、善意からの、行政からの支援の手を払いのけてしまうため、それを前提として対策するほかなく、この人は今まで会ってきた人と違う、この人なら分かってくれるかもしれないという状態を、事前に、丁寧に、どれだけつくれるかという点にアウトリーチのポイントがあるとのことであった。
 - ・ そのために大事になるのが価値観のチャンネル合わせで、当事者の興味・関心に、積極的に関心を向けていくことが重要とのことであった。ただ、世の中の価値観は急速に変化するため、ジェネレーションギャップがネックとなる。その対策として、250名の登録スタッフのうち、6割程度を占める20代、30代といった若い世代によるお兄さん・お姉さんのようなアプローチを専門性とうまく組み合わせることで、従来の窓口の限界突破を図っているとのことであった。なお、当然、家族支援もあるため、登録スタッフの残り4割については、40代から70代まで、各世代をそろえているとのことであった。
 - ・ ネットワーク面においても工夫しており、現在、法制度に基づく協議会等の共通の構成機関となっているが、これまでに情報収集及び各種課題解決等に向け、様々な観点から様々な団体を設立してきたからこそ今があるとのことであった。また、どのような境遇の子供も見捨てない、誰一人取り残さないという覚悟があったからこそ進めてこれたとのことであった。
- ひきこもり支援において、アウトリーチは大事だが、活用に当たっては次のとおり段階を踏むこともまた大事であるとのことであった。
- ・ 縦割りで、互いに情報共有のできていない複数の支援機関が無秩序に関わったのでは、同じ失敗を複数機関で繰り返すことになり、むしろ当事者を追い込んでしまうことになる。
 - ・ アウトリーチの対象者の63.1%は、過去にスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、医療機関といったところから何らかの支援を受けているにもかかわらず、うまくいっていないため、拒絶感はすさまじく、そういった拒絶感が、行政のひきこもり支援窓口になかなか相談が寄せられない理由にもなっている。
 - ・ 過去、当事者に、どのような人が、どのように関わったのかを徹底的に把握し、同じ轍は踏まない、マイナスイメージを生まないための準備をした上で、価値観のチャンネル合わせによるプラスの関係性をつくっていくのが大事である。

- 様々な形で傷ついたひきこもり当事者は、人とつながる力が弱くなっているため、支援の手をたくさん差し伸べたからといって、つながれるわけではない。様々な課題を一緒に解決し、自立するまで見届けられる体制で行うというのが今の公的支援の視点として重要だと考えているとのことであった。
- ひきこもり当事者の不信感によって、個人情報の提供が難しい場合がある。例えば、地域若者サポートステーション事業は、入り口段階で、個人情報の関係機関との共有の同意を求める形になっており、就職が決まってからも、就職先からの証明書を送ってくるよう要求される。そのように、個人情報を要求されるのであれば、ほかにいきますという気持ちに当事者になりかねないとのことであった。実際、個人情報の関係機関との共有に係る同意取得率は、10%から17.7%にとどまっているとのことであった。
- 伴走型支援、つながり続ける支援ということで、今、日本で初めて4年制社会福祉学部を開設した日本福祉大学でも人材の育成が始まっているとのことであった。
- 多職種連携及び他機関連携における工夫点として、エビデンスベースドアプローチということで、どういった条件のときに、どういった働きかけをするべきか、あるいは、するべきでないのかといったことについて、十数万件のデータを分析し、ファイブディファレントポジションという多軸評価のアセスメント指標を作成したとのことであった。レベル1から2に、1項目でも該当すれば、待てば待つほど悪循環が起きて深刻化するといったこと等が分かる指標となっており、全国で広がりを見せているとのことであった。関係機関が持っている情報を持ち寄り、こういった共通の物差しによって、お互いの見立ての違いを明らかにし、コンセンサスを取って支援計画を立てていくといった具体的な工夫がなければ、多職種連携及び他機関連携を成り立たせることは制度的にも困難になると考えているとのことであった。
- さがすみらいで行っているひきこもり支援のプログラムには、例えば、認知行動療法を応用的に組み込んだプログラムがあり、次のようなものであるとのことであった。
 - ・ 不遇な経験を重ねれば、悲観的な物の考え方になるのは当たり前であり、どういったプラスの体験を積み、社会での通常のコミュニケーションを取ることができるのかといったことについて、一緒に登校し、同じ場所で一緒に過ごし一緒に汗を流すといった形での随伴支援を行うことにより、認知の歪みにリアルタイムで修正をかけ、改善を図るものとなっている。
 - ・ 随伴支援の必要性について、特に、当事者の対人関係の苦手意識がどのような場面で、なぜそれが生じているのかといったことについては、相談室ではなく、流動的な場面でこそ見えてくる。
 - ・ 当事者の職業観の修正のため、様々な職種の方々の協力を得ている。キャリア教育では、好きなことを仕事にしろ、そのために毎日勉強しろといった教育としているため、その立てつけの裏返しとして、ひきこもりの人にはひきこもった自分は毎日頑張ってきた人々に勝てない、だから好きなことを仕

事にできない、自分は負け組だといった認識になってしまっている。そういった認識を変えるところから始める必要がある。

- これら佐賀県ひきこもり地域支援センターさがすみらいをはじめ、認定特定非営利活動法人スチューデント・サポート・フェイスにおける当事者に寄り添ったひきこもり支援に係る取組は、「当事者目線の障害福祉」を標榜する本県における様々な問題を抱えた方々への支援に係る今後の委員会調査をする上で、参考となった。