

## 第1回障害者就労支援の連携のあり方検討部会 摘録

日時 平成21年11月25日(水)

10時00分～12時00分

場所 立命館大学学而館 第2研究室

- 開会にあたり、京都市から挨拶
- 出席者の自己紹介(京都市障害者職業能力開発等支援事業所 欠席)
- 部会長を京都障害者就業・生活支援センターの阪田所長に依頼、了承
- 事務局から、部会について趣旨説明、質疑応答・意見交換は以下のとおり

居内氏

「障害者就労支援の連携のあり方検討部会について」という資料で説明する。部会の主旨は、障害のある方の就労支援を考えた場合に、今、いろいろな各分野・部門で取組が進んでいるが、やはり、1人ひとりのライフステージに応じた継続的な支援が必要だと考えている。これが基本的な認識である。

それぞれの機関・団体が現在取り組んでいる支援が、他の機関・団体が取り組んでいる支援とどのようにつながっているのか。当事者の方の中でどういふふうにならそれが生かされているのか。この二つがきちんと検証されないと、ときには支援する側の自己満足に終わってしまうだろうし、支援を受けている方々が、実は適切な支援でないために、非常に御苦労してしまうことも起こるだろうと思っている。

そういうことがないように、支援がスムーズかつ継続的に支援ができるようにライフステージを通じた継続的な支援を進めるための連携の仕方を、具体的に京都市内の各関係機関・団体の皆さんにお示しをしたい。

連携のイメージを一般論で抽象的に言っても、共通の認識はなかなか形成しづらい部分がある。もちろん、それぞれいろいろな形で努力をされているとは思いますが、具体的に仕組みが必要で、どういう枠組みの中で連携をとっていくのかということがある。

それと、そういう仕組みの中で連携を進めていくためのそれぞれの関係機関の連携の仕方、ルールが明示されていないといけないのではないかとということが二つ目である。

次に、仕組みの中でルールに基づいて連携を進めるときに、今度は具体的なツールが必要であろうと考えている。

この三つが連携の大きなファクターだと思っている。この部会では、特にルールとツールの二つについて、具体的な成果物を作っていきたい。

仕組みについては、この会議で具体的にいろいろ御意見を出していただいて、改めて推進会議の場等で全体の御意見をいただいて、推進会議そのものが一つの仕組みになっていくような、あるいはその仕組みの中の大きな要素になっていくような、そういう取組にしていきたい。まずはルール、ツール、そういうものを基本に、この部会で検討をしていただければと思っている。

議論を進めていく中で、ここにお集まりのメンバー以外の方の意見も聞くべきではないかという意見があれば、必要に応じて推進会議の他の委員や関係者の参画も求めていきたい。

部会の進め方は、一定のテーマを順番に検討していく作業を進めていくと、半年とか1年とかいう短い期間ではなく、ある程度長い期間で、2年とか3年

ぐらいになるかもしれないが、順番にいくつかの課題をこなしていきたい。

まず、最初に着手する話としては、連携のルールづくりについて議論をしたい。具体的な進め方は、事務局からイメージをお示しさせていただくが、皆さんからも「こういう進め方がいいんじゃないか」ということがあれば、積極的にお出しいただければと思っている。

イメージとしては、ルールにかかわる基本的な部分を御確認をいただいて、方法論も含めて次の課題につなげて、推進会議に集まっていたいただいている各関係機関・団体間で共通で運用ができるように、原則的な基本ルールを作っていくところまで今年度到達できればと思っている。

来年度以降はそういうルールづくりを踏まえて、具体的な運用を進めていくときのツールを策定する作業ができればと考えている。今年度は、そのツールを活用するためのルールづくりの議論ができればと考えている。

この部会は、関係者だけのクローズドの会議にしたいと思っているが、議論の内容というのとはできるだけ市民・関係者の皆さんにオープンにしていくということが基本であると考えているので、推進会議のホームページで資料として見ていただいてもいいのではないかと考えているので、よろしくお願ひしたい。

望月氏

ルールというのは、コンプライアンスを発生するようなルールや規則のことか。

いわゆる就労支援の場面で、ああいうケースのときにはこうで、こういうときにはどうで、というのがあがるが、そういう順序を決めるということか。

居内氏

昨年度、障害のある方の就労支援に関する調査・検討の委員会を設けていろいろ御議論をいただいたときに、いろいろな関係機関が連携して当事者の方の情報を共有して継続的に支援する、そういうことができないだろうかということも議論してきた。そのときに、障害者版ジョブカードみたいなものを作成して、それを使っていこうという議論になった。

そこで、共通認識をいろいろと育んでいこうということになったが、これは一つのツールである。ツールを先に作って、その使い方をどうするかという順番での考え方もあろうかと思うが、今、現に、様々な機関と団体が連携している中で、こことこことは十分連携ができていない現状がある。それを全体で十分に吟味して、つながっていくための基本的な枠組みづくり、つながり方、そういうことを共有のイメージで持つ必要があるのではないか。そのベースの上に、そこで活用するツールをイメージする方が、進めるときに具体的なイメージがしやすいのではないかと思った。

例えば、今、この機関とこの機関はこういう部分ではきちんと連携ができて一方、この機関とこの機関は本来こういう部分で連携した方が効果的なのに、もう一つ十分な連携ではない。そういうときに、連携できている部分と連携できていない部分を、同じように十分な連携ができるようにしていくためにはどのような関係作りをしていけば良いのだろうか、などの議論も当然出てくると思う。

そのときに、連携の基本原則みたいに、いくつかの原則的な部分を連携するための一番ベーシックな部分の確認をして、ルールブック的にできないかと考えている。こと細かな規則みたいなことまでは考えてはいない。

望月氏

いろいろな支援を行っている組織を整えて、長年のやり方を見直して、ここはもっと支援があったほうがいいんじゃないかとか、まずは組織を並べてみて、考えてみようという話のようだ。

逆に選択肢を制限する方向のルールではまずいと思う。その上で、何が大事なのかということ、当事者からの視点が大切である。私も障害のある方の就労支援に関わっての当事者としての体験として、どこに何を言っているかよく分からない。

そのときに、たくさん選択肢があって、こんなに使えるサービスがあるのに、当事者も御家族も先生も知らなかったという場面に立ち会った経験がある。まず、それを可視化して、今までのやり方以上に、もう少し積極的に持っていく組み合わせやネットワークを確認することが大事かと考えている。

居内氏

例えば、当事者の方がハローワークに行く。ハローワークで、その方の就労準備性などを総合的に判断して、「もう少し訓練が必要です」という判断をした場合に、そのことを当事者の方に説明する、あるいは御家族の方に説明するのは、当然、それだけでは物事は進まない。

そこで、どこかの関係機関につなげることが必要だと思うが、ハローワークの関係者が思っている連携のイメージ、どこへつなぐとか、どういう主旨でそこへつないでいくということを、つながれた側が理解してなかったら意味をなさない。

単に「窓口をふられた」と思う場合もあるし、認識がばらばらだったら、せっかくなかないでも、それがミスマッチと捉えられてしまうことだってある。だから、「こういう場合はここにつながりますよ」ということについて両方の共通認識があれば、「こういう主旨でつながれたのだな。うちはこう対応しよう」ということが初めて成り立つ。

例えば、ハローワークが思っているどこかへつなぐイメージをここできちんと検証して、つながれる側との共通認識を作る。逆に言ったら、そういう立場の矢印がいろいろなところからあると思う。それを一方通行じゃない形にしようということがある。

例えば、こういう方は、窓口に来たらこういう説明をするが、次の段階に進むときにはここへつないだりすると、ここに集まっている関係者の一つの原則にする。「そのつないだ主旨はこういうことで、こう受け止めてください」となる。そういう話をしたい。

望月氏

まずはお互いの自らの機能を明確にして、顕在化して、「だからこうだ」というルールというか、機能の連携のロジックを確認するということですね。ルールという、守らなければいけないような、なんか拘束的な感じがするので気になった。

もう1回みんなそれぞれの役割を可視化して、しかも関係者の中だけでわかるのではなく、当事者の人が見て「なるほど」という言葉に落とさないといけないと思う。援助者が集まると、援助者のあいだの連携はよくなるが、当事者から見ると、そんなに便利ではなくて、なんか知らないところで「もう分かってるよ」みたいに回されることがないように、注意しなくてはいい。

居内氏

具体的には、京都障害者職業相談室では、就労系の福祉の事業所の情報とい

うのは、ある程度は持っている。でも、窓口で振り分け機能みたいなものを発揮しなくちゃいけない場面では、事業所を全て把握されているわけではない。よく出入りする事業所とは連携しやすくなるが、本来はどこへつないだら良いのかと考えていたりする。だから、そこへつなぐことも任意となっている。

例えば、「こういうケースだったら、ハローワークとしてはつなぐことを基本にしている」ということを、我々、他の機関の者も認識しておく必要があると思う。「つなぐようにしよう」とか。そのレベルはいろいろなレベルがあると思うが、そういうことをお互いに明らかにする。これがないと、一方通行のままになる。

望月氏

一般市民から見ると、本来であれば、今ごろこんなことを言っているのも遅いという話になる。自然に固まっていつかやることがあり、最初はなにかルールがあるにはあったのが、実際に仕事をしていくうちに「これがやりやすい」という形で固まってくることもある。そこに問題があるのかもしれないので、もう1回、改めてほぐして、お互いの役割を可視化することが大事である。

本当は、いつもモニターしてくれる人が外部にいたほうがいいぐらいの話である。

○ 事務局から資料「障害のある市民のための障害者就労準備性クリティカルパス（案）について」等により提案・説明、質疑応答・意見交換は以下のとおり

波床氏

名前については、私が思っているクリティカルパスはちょっと違う。クリティカルパスというのは、病院などで使うのは、患者用のシートと医療者側のシートがあり、日程ごとに、この日にこんな検査をすとか、担当者が誰であるなど、基本的には、コンピュータで管理する電子カルテと連動するようなかたちで考えられている。

検査はどんなことをやったとか、あるいはどんな説明したかをチェックするように、もともとは抜け落ちのないようにするためのものである。要するに支援者側のシートと支援を受ける側のシートが対応しているものである。

望月氏

クリティカルパスというのは、漏れがないようにするチェックシステムであって、しかもビジュアルなものである。だから、ネットワークを作ろうというときに、漏れなく仕分けして、ここまで来ますというものである。

阪田  
部会長

クリティカルパスというのか、フローチャートについて、御意見、御質問等ありましたらお願いします。

森氏

就労移行支援事業所については、ほとんどの場面で、名称が出てくるのではないかと思う。こういうふうに出されると、私たちは、今度、例えば生活支援ができないのではないかなと思われたり、なんかセーブがかかってくるような気がする。

私が就労移行支援事業所で誇らしく思うのは、その人に合わせていろいろなサービスができることだと思っているので、生活支援や職場でのトライアル雇用もすべてに関わっている。就業・生活支援センターとの関係を作りながら、

本当に全部できるのに、このフローでは、下のところにしか出てこない。

すごくわかりやすいと思うが、こういう書き方では、事業所としてはつらいと思う。本当に「こういうのがほしかった」と一方では思うが、「じゃあ自分達の事業所の位置付けは？」というときに、「こんなところ」に置かれていると思ってしまう。

望月氏

御自分の仕事の機能というものをまず言ってもらってから、それをネットワークで書かないと。一方的に「こうだろう」という仕分けモデルである。一方で、こういうのは必要だというのは確かにある。これはちょっと「ふうん」というところはあるが。

居内氏

この話は、いちばん初期の段階で路頭に迷わないようにするための取組である。というのは、どういう窓口を訪れるか、どういうサービスを利用されるかというのは、支援者側にはわからない。

例えば、Aさんがこの窓口に来られた。このサービスを利用したいということでお見えになった。その人や周囲の判断はいろいろあったと思うが、そのサービスがその人に適切かどうかということについて、いろいろ話を聞かないことにはわからない。この方はこの窓口で対応するのが一番ふさわしいと思ったら、そのまま通常業務の中で支援を進めてもいいが、「どうもこの窓口ではない」と思ったときに、そこで切れちゃったらもう終わり。まず、入り口のところで。

よって、「この窓口ではないけれど、あなたの場合はこういうところでこういう支援を受けたら良いですよ」という、次のつなぐところを一定判断するための材料を提示したものである。だから、ここで出てくる答えはいろいろあると思う。二つにしか枝分かれしていないが、三つに分かれるときもあれば、一つの枝から重層的にいろいろな答えが出てくる場合もあると思う。要は、そのときにそこで途切れてしまわないで、必ずその方に次の適切なサービスや窓口につなぐことを担保するためのヒントである。「ここへつなぎましょう」と。分からなかったときはこのシートを使って、次につなげるのはどこが適切かなということをその窓口や事業所で考えていただくための一つの材料である。

というのは、現状では、そんなことは当然できているだろうと思われるかもしれないが、例えば、ハローワークでいろいろ相談しても、そこで切れちゃう人がたくさんいるということが分かったから言っている。その人たちをどこへつなぐかというのはすごく重要な話である。相談が途切れなくて、きちんとどこか別のところが受け止めるということをしなくてはいけない。それをやるための振り分けの一つのシートではあるが、何もこれで機械的にその人たちを全部ベルトコンベアに乗せるという話ではない。

望月氏

たたき台としてはもちろんいいが、ふっと見て、生活面の支援が必要であるとか、こういうのが必要である、「これはできてますか」、「できてませんか」というのはいかがか。障害のある人には生活の支援が必要であるという人はたくさんいるし、障害があるということほどこができないのだから、「これが足りないから、ここを通っていきなさい」というクリティカルパスは、教育で「ここまでやったら、ここまで来られますよ」みたいな感じになる。それは就労の発想とはまったく違う。

居内氏            そういうふうに捉えるから、そう見えると思う。というのは、例えば、私が就労支援機関の窓口の担当者だとしたら、Aさんがお見えになったときに、当然Aさんの今の状況について一定の判定をする位置に立たざるをえない。その窓口で、その方の話を進めるのが適切かどうかということ判断しなければならない。

そのときには、おそらくここに書かれているような、こういう内容を雑多に、その方独自の判断材料の中で入り混じって、「この方は、ここでずっと支援をしていくのが適切かな」とか「いや、別の窓口で相談してもらったほうがいいんじゃないか」とか、個人の判断で一定の結論を出すと思う。そのことを、それぞれの任意のやり方じゃなくて、こういう形で次につなぐやり方があることを判定材料に使う一時的な話で、何もこれで全部決めるという材料に使おうというものではない。

阪田部会長       これは当事者の方に見せないような、表に出さないようなものか。窓口の人が自分たちで使うものなのか。

望月氏            自分用のマニュアルだと思う。でも問い合わせ先を書くなら市民に見せるものとも考えられる。

居内氏            例えば、これを当事者目線で作って、もう少し問いかけの内容になるかということもある。同じことを、別の側面からの問いかけになろうかと思う。

土井氏            今、存在しているこういう機関の方は、このような聞き方で進めているという現状はあるか。

居内氏            これはたたき台で、文言とか機関のつなぎ方を議論し、出していただく。

土井氏            結論的には、各機関からの意見が出てきて、それを集約してみんなのツールとして一つのものにして作り上げていくという、今日はその課題を提案したわけだ。

阪田部会長       必ずしも、この形でないといけないわけではないと思う。ただ、これは見たときに、上から下に行くようになっていくことと、1番、2番となっていることがあるから、イメージがぼんと入ってきやすい。ある部分に固まって、目が釘付けになってしまうかなという部分もあるが。

福原氏            これはすごくおもしろいと思うが、このフローチャートの議論をする前に、ものすごく大事なことがあると思っている。

一つは、定着支援はすごく大事であるが、就労相談の窓口にいると、その前段階としてのマッチングの精度を高めるというのがさらに大事である。

私とその窓口を1年半お預かりしてつくづく思ったのは、来られる人の就労準備性がものすごく低いということである。準備性が低いにつなげられない。私達が考える就労準備性と、福祉機関が考える就労準備性と企業が考える就労準備性と、ひょっとしたらハローワークが考える就労準備性とが、今ものすごくぶれがある。

現在、この準備性を高めていくためのセミナーを、就労施設ワークセンターという形で、京都労働局から受託して今年度の後半からやっているが、準備性というのはいっぱいある。障害のある方の就労準備性とは何なのかということをやりにながら模索し、整理しているところである。当事者一つ一つのケーススタディで学んで、まとめるだけでも 100 項目ぐらいある。それをぜひ福祉機関の方とか他の機関の方にも見ていただきたいと思います。

企業につなげるときは、「これぐらいできてないと、準備性が整ったとは言えません」ということがある。だから、今この水準にある人をここまで持つていくために、セミナーをやるが、それを受けてもらうためには、例えば、福祉機関で少なくとも、このクリティカルパスのいちばん基点のところの「早寝早起き」、「社会人として 1 週間定期的な就労が可能である」という準備性を身につけてほしい。

福祉機関の方がセミナーに連れて来て、「この子は施設でよくできる。ピカイチだ。」と言うが、会うといきなり泣き出して言葉が出ないとか、いきなり遅刻するとかということがある。

福祉機関が考えているところと、企業就労につなぐ窓口として私達が考える準備性が、ぶれないように水準の標準化を図りたいという気もしている。

もう一つは、このフローチャートでは、生活と就業が分かれているところがすごく気になる。仮に就労準備性が一定水準整っていて、ビジネスマナーもできて、府のセミナーに応えられるということになっても、生活で崩れる人というのが、特に精神障害の方にすごく多い。一定整っていても、家族が足を引っ張るとか、病状に波が出て、そこに来たときにはもう耐えられないとか。

そうなったときは、就労準備性の高い方でも、生活の基盤整備のほうに戻る必要がある。就労と生活が双方向で、それぞれの支援機関がしっかりバックアップしていくような環境を整えておかないと、ちょっと苦しいと思う。

精神障害のある方をずっと見てきて、一番底にあるものはやっぱり疾病管理だと思う。疾病管理がきちんとできるか、服薬できているか、怠棄してないかとか、それは基本の基本である。その次に生活管理がくる。

その人がきちんと自立的に地域生活、社会生活を営んでいる人かどうか。社会のルールを理解して守れるかとか。それができて、はじめて就労の準備性というのが出てくると思う。その就労準備性は、就業機関が関わっていけるところだが、そこでしっかりやっても、やっぱり生活の下にある層が崩れるとぼろぼろって全部崩れていく。

下層部にある内容と上層部にある内容とがしっかりかみ合うようなフローチャートにしていくほうがいいと思う。すごく複雑なフローチャートになるかもしれないが、それがすごく気になった。

望月氏

今の話は、入り口で就労できるにはこういう力が必要だということである。マッチングの話をしていったら 100 項目になっていく。100 項目でも済まないかもしれない。

継続と入り口の話で言っているのは、何ケースもいろいろと付き合いで見ていると、朝起きられなくて欠勤が多い人も、ある企業で働こうとしたときはきちんと毎日行くという人もいるわけだ。だから、それはテストをするときに、「朝起きられません」というのはなぜなのかというところを考えてみる。そこで起きられるようにするとき、つまらないところで起きられるようにするの

はすごくつらいが、仕事が楽しければ行くということになる。そのための支援をどうしたらいいのかというところが、継続支援である。そこから考えないと、能力をボトムアップして行ってこれをクリアしたらというのは、まさにクリティカルパスになる。

総合支援学校が今のような要請に応じて、細かい 100 項目を 3 年間のあいだに全部獲得していきますというプログラムを出した。そしたら企業の人がびっくりして、「こんなの大学生でもできませんよ」と言って笑っていた。

企業は、「そうじゃなくて、障害のある人だから、障害のあることは覚悟して受け取るけど、そこからどう教えたらいいのかを教えてください。楽しんでやるにはどうしたらいいか、そのノウハウを教えてください」と言われた。それはとても大きな発言で、あいかわらず学校はボトムアップの能力を全部つなげて、「完成したから行ってください」と言って、実は完成はしてない。

企業の方は完成品を望んでいるわけじゃない。企業へ入ってから、例えば遅刻をしないようにするにはどうしたらいいとか、そういうノウハウ、この人にはどんな援助があったらできますかというノウハウを伝えるべきである。

土井氏

受ける企業としたら、10 人来たら 10 人違うし、企業側としたら 1 人 1 人に合った対応をしなければならない。本当に完成された人を望んでいるわけではない。健常者でもそんなことはあり得ない。企業にどうつなげていくかということが課題になっている。確かに精神障害の人は波があるから来られない日がある。でも、それはそれでもいい。来られない日があってもいい。1 日 8 時間は無理、無理やったら 4 時間でもいい。

そこを、戸惑いとかわからないことが起きてくるときに、今までの支援者に相談できる窓口や支援の仕方をふっと聞ける場所があれば、企業側もぜんぜん戸惑わなくて済む。

ずっと継続してするためにはどうしたらいいか。すごくくたびれてしまって、いったん就職は無理なときがある。それもいいと思う。そうしたら、その次はその人をどこにお預けするのか。また、戻って来てくれたらいいなと思う。これをしていたら、1 人の人がずっと継続就労につながるのではないかな。

居内氏

一つの側面としてそういう議論はあったし、それは決して否定できない大きな側面であるが、一方では、どこの企業でも、例えば完成品みたいな人間の見方はしてない。ところが、どこかで能力期待性と言うか、私達の会社に就職してもらって、こういう援助をしたらこういうことは可能だろうという期待感があって初めて採用することができると思う。

全くの未知の人物については、障害の有無関係なしに、採用できない。どういう人物像なのか。だから、そこは今こんなことができますよということで切るのではなくて、例えば、こういう援助があればこういうことができるということを理解した上で採用することが企業の基本的なスタンスだと思う。

そのときに、期待感を持つことができるかどうかという部分で、例えば先ほどの京都府の窓口での対応が非常に困難を窮めているという話はそこにかかわる話だと思う。

土井氏

それは少し違う。どこの企業もたぶんそう言うと思うが、「この子、お茶わん洗いのすごい訓練をしてきた。できます」って言われたって、たぶん企業に入

ったらぜんぜん違うと思う。そういう期待を持って障害のある人を入れるということは、すごくプレッシャーになると思う。

この社会生活っていうのか、「朝起きられます。何々します」って、このところから入っていくのはいいと思う。ここから入ってから、企業にはいろいろな仕事があって、そこでこの人をどう生かしていくかというのが企業の仕事だと思う。「何かがあるから働きます」と言ったらそれを期待してしまう。そこで、企業のレベルと福祉で訓練してきたレベルはぜんぜん違うし、「できなかった」ではもたない。「一般的なことはできるだろう」ということぐらいしかないと思う。

障害のある方が「これができます」と言って企業にポンと来て、企業の商品化になるようであったら、大した商品は上がってこないと思う。また一から教えるというスタンスになると思う。

望月氏

企業は、何ができるという目録的なものを渡されての完成品を期待してはいない。もっと聞きたいのは、総合支援学校の先生の御苦勞を聞きたい。どんな援助があったらできるのか。それは具体的な行動じゃなくて、例えば「この子はノートをとって質問を押さえることができる」とか、いろいろなことが使えるでしょう。

実は学校からキャリアは始まっているわけで、そういう意味で継続である。例えば、白河総合支援学校で、目録でさっきの100項目ぐらいあげて、3年に分けて全部教えますというが、逆にそんな完成品がはじめから期待してない。

居内氏

今の議論をお聞きしていたら、要は雇用主側のいろいろな課題、努力、取組にかかわる部分と、就労しようとしている側の課題と問題の部分と、基本的には両方ある。今のお話でいくと、企業側には無限の努力を求められる可能性があると思う。双方を明らかにしないと。

例えば、今、権利条約でも、合理的配慮ということがいろいろと大きなキーワードとして出ている。就労したときに、企業や社会の中でどれだけの合理的配慮が求められるかということが非常に関心を集めている。

私は、すごくたくさん工夫と合理的配慮をしていったら、非常にたくさんの可能性が障害者就労の面にも出てくると思う。それは確かにそうである。

でも、一方で、企業ではどこまでいったって賃金を払って働いてもらうわけだから、合理的配慮がまずありきというわけではない。合理的配慮をするために人を雇うわけではないから。その人のマンパワーを出してもらって、そのマンパワーを使うために合理的配慮をするわけでしょう。そうしたら、その方のマンパワーに対する期待感とか、そういうものは否定できないと思う。

望月氏

そのことを言っているわけではない。例えば、就労訓練をするという教育の部分がある。企業が環境を整えて、どんな人でも雇えるようにという極端な方向もある。そういうことを言っているのではなく、個別の行動で「こういうことができたほうがいい」というボトムアップをしていくような能力と、企業に入ってから企業が行う社員教育というのはすごくやっていてそこで伸ばす能力は分けて考える。同じような意味で、障害のある方を訓練すれば伸びる。はっきり言って、今は企業のほうが教育的で、そういうノウハウがある。

〔録音機器の不具合により、以下、簡易摘録とする〕

○ 参加者の御意見は以下のとおり。

西村氏      関係機関の連携は十分にできている部分もある。相談室では、相談に来て、まだ就職できる段階ではない方には、関係機関が記載している資料をお渡しして、御本人に選択してもらっている。あくまで、御本人が選択する自由があると思う。

高橋氏      具体的なモデルケースを活用して、連携する事例を作っていたらどうか。

田中氏      フローチャートでもいいが、今、就労準備性のどの段階にいるかを明示できるものが良いのではないか。