

2024年度 ホワイトストーン運営委員会

事業報告書

1. はじめに

病気や障がいがあっても働く意志があれば誰もが働くことができるということを強く意識しました。昨年度に引き続き、ストレングスモデルに基づいた支援に取り組みながら、本年度から IPS を実装しました。迅速な支援により短い期間で就職に至る方が増えました。そのことにより、平均利用者数が減少し経営上の課題に直面しました。

支援内容を明確にするためにブランディングに引き続き取り組みました。広報に取り組んだ結果、当事業所の支援の理解が広がり見学者が増加しました。また、えほん図書館「りとるわん」の活動にも積極的に取り組み、イベント等を開催しました。

2. 求職者支援

利用者ひとりひとりの支援目的を毎日確認し、迅速で丁寧な支援に取り組みました。利用者の働きたいとの希望に対してすぐに応じることにより、就職件数の増加や利用期間の短縮につながりました。本年度は50～60代の利用も多く、年齢のことも考えて新しい職種への挑戦にとまどう様子が見られましたが、やりがいのある仕事を見つけ全員が半年以内に職に就くことが出来ました。

これまでの歴史から居場所であることも大事にし、その方のペースで就職活動することを受け入れきたことから、当事業所は就職活動が停滞した利用者に対して、そのゆっくりさを一歩ひいて見守る傾向がありました。しかし、本年度は目的に向け今出来ることを利用者と話し合い、ときに励ましながら強みの整理や職場見学、職場開拓を共にしました。

ひとりひとり違う求職者のニーズをより知るために、事業所内での関りだけではなく一緒に運動や買い物をしながら、仕事のことだけではなく、生活環境、経済的なこと、家族、友人、恋愛等様々なことを話し合いました。話し合う中で見つけたニーズに応じ、職場見学・実習等の就労支援はもちろん、仕事に合わせた生活支援（洗濯、料理、引っ越し等）、服薬調整、制度利用等を関係機関と連携しながら丁寧に実施しました。

3. 就労者支援

就職直後は環境の変化に動揺することが多いため、支援頻度を上げ週に2～3度会い支援しました。特に初日は必ず会うことを基本とし、事業所内の面談だけではなく、職場近くの喫茶店や自宅近くなど本人の希望する場所で行うことを

大切にしました。

就職して半年を過ぎた方は、必要に応じて就労定着支援の契約を結び支援しました。仕事の質を上げるために面談や企業訪問はもちろん、健康管理や生活等の相談にも応じました。定着支援を受けることで仕事が上手くいくようになり、「仕事楽しいですね」等の声が聞かれやりがいを持って仕事に励んでいる様子が伺えました。一方で職場訪問の頻度が下ったことに気が付き、職員全体で話し合う時間を増やし支援の質を見直しました。また、仕事をしながら孤独感を感じる方も多く、定期的な面談や土曜開所、就労者の会「これから」等、交流の機会を提供しました。

4. 復職支援（リワーク支援）

体調不良等で休職に至った方に対し、個別に復職支援を行いました。リワーク開始直後から医療・企業・家族等と調整し回復への目標を確認し、利用者に対し個別にプログラム等を提案し実施しました。復帰してからの生活はどのようなものか、どのようになっていきたいのか、本人から語られる言葉を大切にしながら本人の働く目的を再度確認し、通院同行を含めた生活支援や職場との関係性の再構築などの支援を行いました。

今年度は2名の利用がありました。他施設から就労した方も対象としていましたが、今年度は利用がありませんでした。

5. 支援の質の向上

昨年度同様、全職員を対象として管理者をスーパーバイザーとした個別SVを月に1度行い、日々の支援や自身の課題を振り返りながら、学びの方向性や次月の挑戦を確認しました。

研修にも積極的に参加し、年間20件以上研修参加する職員が複数いました。研修後は例えば虐待やハラスメント研修について共有を行い、実際の支援の質向上につなげてきました。また、就労支援に関わる資格取得のために職員間で協力しました。

6. 地域交流・えほん図書館りとるわん

商店街との交流は、今年度から村田が商店街の理事をすることとなったため、利用者とともに商店街のイベントを手伝いました。商店街の方からはすぐに「ホワイトさん」と認知されるようになりました。ちょっとした手伝いの依頼を受けたり、こちらからも実習をお願いする等、お互いに助け合える関係を継続しています。

えほん図書館りとるわんは、今年度年賀寄付金配分事業からの助成金を受け、絵本作家の原画展、おもちゃと保育の勉強会、子供服のばくりっこ会を開催し、

新書購入やパンフレット作成も行いました。その結果、約1000人と3倍の利用がありました。また、ホワイトストーンの利用者も使えるよう模様替えや絵本の整理、自習スペースづくり等を行いました。プレスリリースにも取り組み、新聞に4回、テレビ放送が1回ありました。

7. 広報

働く気持ちがあれば誰もが働けることを、外部研修や当事業所主催の勉強会、法人の支援報告会等で関係機関に伝えました。そこで知り合った縁を大切にし、その後も繰り返し訪問し広報しました。また、リワークをテーマとして広報誌第2報を作成し、今まで訪ねることが少なかった機関にも広報を行いました。顔が見える関係を築いた機関から見学が徐々に増え、総利用者は40名と昨年度を上回りました。

引き続きブランディングに取り組みました。希望を大切にしていることや個別支援、迅速さ、泥臭さ事業所の強みやカラーを明確にし、職員が自分の言葉で広報する事ができるようになりました。パンフレット制作にも引き続き取り組みました。

札幌市広報課からのTV取材：

札幌ふるさと再発見 R7.3.22 放送 (youtube)

<https://youtu.be/GiLSjtTQqU>



8. その他

・こころの病によって居場所をうばわれた人のための場所として、1998年に精神障がい者小規模作業所として当事業所はスタートしました。その中心となった創業者日下部ミヨさんが2024年12月19日逝去されました。27年の間でたくさんの人々が助けられ、私たちもその一人です。これまで当事業所と共に歩んでいただいた皆様に心より感謝申し上げます。

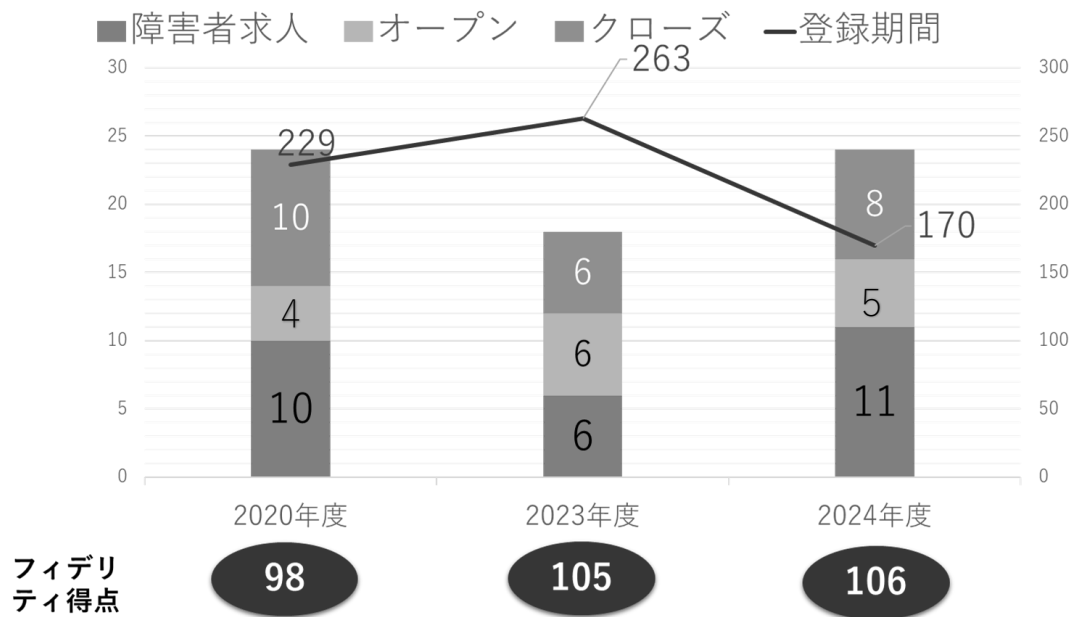
・運営委員会は6回開催し、経営状況や支援内容についてデータをもとにしながら率直に時に厳しく議論しました。

・実習は精神保健福祉士を目指す方3名、看護師18名を受け入れました。

以上

議案第1号 2024年度 コミュネット楽創 事業報告書

年度	特徴	新規登録者数	平均利用者数	就職件数	就職ではない退所	職種	利用期間
2024年度	IPSを実施	28	6.2	24	10	12	170
2023年度	IPSを目指し準備した時期	26	8.2	18	11	4	217
2020年度	作業していた時期	28	10.1	24	5	8	214



2024年度 コンポステラ運営委員会

事業報告書

1. はじめに

2024年度も引き続き IPS に基づく個別就労支援を実施しました。今年度より定員数を17名に変更し、途中で職員体制変更があったにもかかわらず、就職者数は10年で最高となりました。一方で、他福祉サービス利用や進路変更等、就職以外での利用終了も複数あり、人の出入りの多い一年となりました。

退職や転職を選ぶ方が多かったことも特徴的でした。個人が仕事に挑戦する中で、退職や転職も一つの選択として主体的な選択を支援する一方で、必要なタイミングでの支援が量・質ともに不足していたと感じられる側面もありました。目的をもった丁寧な支援ができていたかを振り返り、改めて学びやチームの成長が不可欠であることを再認識した年でもありました。

新規相談件数は例年と変わらず、元利用者の再利用希望や、他機関からの紹介が多くを占めました。しかし、利用希望者個人からの問い合わせは減少し、情報発信や認知度向上に課題を感じました。

また、昨年度に再開した春祭りや忘年会などのイベントでは、元利用者同士の再会の機会であると同時に、より交流がはかれるように工夫しました。就労者が家族とともに参加される様子もありました。

虐待や権利侵害に注意し、疑われたケースには迅速に対応しました。

2. 求職者支援

今年度も利用者の希望に向けた個別就労支援を行いました。これまで同様、障害者専用求人にこだわらず、やりたい仕事の選択を応援したことで、一般求人に対して自身の障がいや病気を開示しての就職が多くを占めました。

全体的に利用開始から短期間で就職する方が多い一方で、通所が長期化している方もおり、「標準利用期間2年+1年」を経過し、制度上、更新が叶わず、利用できる他機関へ引き継いだ方もありました。IPSモデルでは、長期的な利用は働くことへの動機を下げてしまうことが指摘されており、個々の経過や事情があるものの、長期化している方への支援の在り方に課題がないか、効果的に支援するにはどうしたらいいか検討を続けました。

今年度の就労支援全体として、アウトリーチ支援の量や職場開拓数が昨年度に比べて少なかったことを課題として認識し、改めてオーダーメイドの就労支援である IPS モデルについて学び、職員が力をつけ、丁寧な支援ができるようにする必要があったと感じました。

3. 就労者支援（就労定着支援事業・OBOG会『じょぶじょぶ』）

就職直後は新しい職場環境や人間関係、業務に対する不安が発生しやすいため、職場訪問や事業所面談のみならず、通勤時や終業後に直接顔を合わせる機会をできるだけ作りました。また、仕事以外でも経済面、生活面で不安や悩みを持った方には、CMが中心となり家族、医療、他事業体等、関係機関と連携し職業生活を支えました。

また、今年度から一般就労中の一時的な就労移行支援の利用（労働時間延長型支援）が可能となり、3名の方が就職後に再度利用しました。その後退職され利用を終了された方もいましたが、初めての就職や長いブランク後の就職に対するハイサポートに効果を感じました。

就職後半年を経過した方へは、希望により就労定着支援を行いました。支給決定期間（就職から3年半）に捉われず、必要な支援を必要量だけ実施することを意識し、終了を見据えた支援を行いました。その間に、配置替え・異動・働き方等の業務上の変化や、家族・体調・暮らし方等の生活の変化を経験した方もいました。その際には都度、その方にとっての「仕事をもつ人生」について対話を重ね、仕事・人生それぞれのキャリアの観点から、その方らしい選択に繋がるよう支援しました。

4. 復職支援

復職を目的とした就労移行の利用、復職後のフォロー（半年間）、定着支援利用中の休職、計4名への復職支援を行いました。

就労移行支援での復職支援は、利用者が1名であったため、グループ活動ができず個別の取り組みのみとなりました。活動内容を本人と共に計画し、復帰への想いなど担当者を中心に対話を繰り返しました。また復帰に向け職場の上司や産業医との面談同席、受診同行を重ね、関係者の考えや期待を共有しました。

復職支援を行った利用者の中には、休職期間の中で自分自身の働き方、今後の人生を考えて離職を決断される場合があります。本人が迷いながらも主体的な選択ができるよう、決断に寄り添いました。

パイロット事業（がんや難病の方等訓練等給付を受けられない方への復職支援）の利用はありませんでした。

5. 生活支援・ケアマネジメント

それぞれの就労を支えるために、生活支援を行いました。緊急性や生活の状況など多様なニーズがあるため、その都度CMが中心となり、職員全員で検討・協力し、ひとり一人に合わせた支援を行いました。具体的な内容としては、家計、障害年金、住居に関する相談、行政手続き、病状・服薬の相談、通院同行、家族について、他社会資源利用に関して等の支援がありました。

就労後は暮らしが変化していくため、ES が支援の中で、生活の相談を受けることもあり、ES と CM が連携して職業生活を支援することを心掛けました。

また、相談場所を事業所内に限定せず柔軟に対応し、相談内容によっては専門機関紹介しました。

6. 広報・周知活動・なんでも相談会

コンポステラの実践を伝えるための広報活動を行い、広報誌を継続して発行しました。年度当初は年 3-4 回の発行を予定していましたが、担当スタッフの変更に伴う企画の練り直し等があり、7 月/2025.4 月号の二部を作成しました。

広報誌の活用に加え、SNS (Facebook、X、Instagram) での情報発信も継続して行い、コンポステラの活動や事業所内の風景、緩やかでユニークな雰囲気が届けられるよう意識しました。新規問い合わせの方からも、SNS に目を通されたという声を頂きました。

継続的に開催している「お仕事&福祉 なんでも相談会」は計画通り 4 回開催しました。障がい当事者からの就職に関する相談を中心に、経済面、進学等、幅広い内容に対し、他機関への紹介を含め 16 件の相談に対応しました。相談会をきっかけに利用に繋がった方もいました。また、過去に相談会を利用した方が、再度相談に訪れることもあり、継続開催の効果を感じました。

他の事業所、クリニックへの出前講座（計 4 件）や大学授業での講師（1 件）を行いました。

一昨年好評だった「コンポステラ学習会」は、実施できませんでした。

7. 支援の質の向上

職員の支援力向上のため、事業所全体で研鑽に取り組みました。月に 1 度の職員勉強会を行い、抱え込みの予防や広い視点で支援検討するグループスーパービジョン、面談技術の向上を図りアセスメントの体験等実施しました。また、過年度からの個別スーパービジョンも継続しました。

毎朝の職員ミーティングには、月 1 回程度、精神科医の桶田昌平先生（こころとそだちのクリニックむすびめ院長）にご参加頂き、専門的医療所見のコメントを頂き検討を深めました。

IPS フィデリティ調査は、昨年度で国立精神・神経医療研究センター山口創生氏の研究事業が終了したため、懇意にしているルンアルン（東京）との相互評価を行いました。評価だけでなく実践家同士としての交流も大きな刺激となりました。

道外研修にも参加し、研鑽を積みました。

参加学会：日本職業リハビリテーション学会（島根）

精神障害者リハビリテーション学会（東京）

8. その他

コンポステラ・からびな家族会の運営に協力しました。新年会にも参加し、賑やかな時間をご一緒する一方で、高齢や体調不良から継続参加への不安の声が聞こえるようになりました。

後進の育成を目的として、精神保健福祉士、作業療法士、看護師の各養成学校実習生を、延べ30名受け入れました。

コンポステラ運営委員会を6回開催し、日々の運営を確認・検討しました。

通所交通費関連、会計や訓練等給付の請求に係るものなどの運営上の事故が11件、インシデント20件ありました。それらについては、規定に基づき迅速に評価し再発防止に努めました。

他、利用者の状況に合わせて、コンポステラ館内が安全に利用できるように設備を整えました。階段やトイレ内の手すり設置、多様な方が利用しやすいように利用方法の変更を行いました。

以上

	2024 年度	2023 年度
新規相談件数（元利用者含む）	78 件	76 件
就労移行登録者数（労働時間延長型再登録含む）	延べ71名 （内、労働時間延長型再登録3名）	延べ59名
定着支援登録者数	延べ20名	延べ22名
就労までの利用日数 最短～最長	14日～437日	13日～552日
平均利用日数（就労移行からの就職者）	97.8日	118日
就労者数（復職/フォロー中の転職含む）	44件 （内復職1件）	36件 （内復職3件）
新規就労者の一般オープン/クローズド/障害者求人の件数	一般オープン20件 クローズド12件 障害者求人11件	一般オープン14件 クローズド9件 障害者求人10件

2024年度 からびな運営委員会

事業報告書

1.はじめに

病気や障害を抱えていても「働きたい」という思いのある方に対し、迅速に強みと希望を重視した就業・生活支援を実施しました。障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられたことの影響か、就職者は前年度比較で微増となった一方で「新規相談」と「新規登録者」は減少しました。

運営委員会では、恒例の「支援報告会」を機に1名の方にオブザーバーとして参加いただきながら、オンラインと対面のハイブリットにて運営や予算の執行状況について検討を重ね、計6回開催しました。

2.就業・生活相談支援事業

一般就労を希望する障がい者（以下、求職者）と在職者（休職者含む）への、就業と職業生活の一体的な相談支援を行いました。また、相談支援とともにアウトリーチを意識し、支援と支援をつなぐハブ機能として、相談者をより適切な支援へとつなぐように心がけました。本人の利用目的などを聴き取り、数カ所の見学・体験を通じ移行支援等に26件つなぎ、通所後も適宜進捗を確認しました。また、今期はB型から利用者の支援についての新規相談(4件)が特徴的でした。B型が支援の主体となるよう役割分担など事前に打ち合わせ、本人へは就活の進捗確認を、B型に対しては支援のサポートを実施しました。

生活面の相談支援では、障害年金の相談が目立ち、受給資格のあるはずの方の未申請も数件あり、親も含めた情報提供を実施しました。一人暮らしを希望された方にはグループホームを含めた住居探しを応援するため、委託相談支援事業所につなぐなど役割分担を意識してきました。

■相談支援状況 ※カッコ内は前年度

延べ支援件数 6,841(7,540) うち新規相談件数 236(273)

登録者数 267(278) うち新規 71(95) 就職 68(61) 離職 41(37)

3.就労者支援型地域活動支援センター事業（～NAV I就労者支援）

就労者の学びと交流を目的に開催してきました。参加者数が減少傾向にあるため改善に向けて検討を重ねてきました。以前の開催内容は座学のニーズも多くあり、全体の約半数を占めていたこともありましたが、コロナ以降、ニーズは「話をしたい」「居場所や緩やかにつながる」へと変化しているように感じます。そのため開催内容の魅力向上や参加しやすさの工夫について参加者の声も伺い

ながら検討し試行錯誤しています。

① 日中プログラム（求職者・就労者向け）

登録者が思い思いに過ごすことができる「フリー」を毎月2回開催しました。参加者は1～2名と少人数ではありますが、仕事帰りなどに職員と雑談やテレビでニュースをみて過ごし、職場と自宅の往復以外の息抜き場となっているようです。

② ～NAVI（就職者向け）

働きながらのサードプレイス・活動支援として週2回程度プログラムを実施しました。「強みをみつける」「ウォーキング」などの他、季節のイベントや地域店舗を活用しながら実施したことで、一部の参加者はプログラム外でも单身や友人を誘ってその店舗を訪れる機会につながっていました。コンポステラとの合同で開催した大イベント「春まつり」や「忘年会」は、「五天山BBQ」「藻岩山ロープウェイ」などのレジャー系イベントとともに多くの参加があり、コロナ禍を超えて参加者同士が緩やかにつながりながら楽しむレクや交流のニーズが高まってきているように感じました。そのため新たなプログラムとして、地域のイベント等の活用のほか、モルックを取り入れゲームを通じた交流を図ること、就労者やピアサポーター（障害ある方が支援者）の経験を聞き、障がいを抱えながら働くこと・生きることを考えるなど実施しました。また、気軽に参加できるよう簡易的に登録ができるシステムへ変更をおこない、プログラムの様子をインスタグラムで積極的に発信しました。その甲斐あってか、数年ぶりに参加された方など参加者が徐々に増えてきました。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	延べ 人数
2024年度	3.4	3.6	2.9	2.7	2.8	4.0	2.1	2.1	5.9	1.8	2.2	3.2	361
2023年度	3.4	5.3	3.8	4.9	4.1	4.0	3.8	3.8	6.1	3.3	3.8	2.6	491

4. ジョブサポーター（JS）事業

職場の中に入って上司同僚の代わりに仕事のやり方を指導したり、JS終了後を見据え、指導の仕方を伝えたりなど職場の環境を整えるJS支援を行いました。

登録者の他、企業や高等支援学校からの依頼に基づき、本人が仕事で力を発揮できるように今年度は6件おこないました。

依頼があった際には、解決したい課題は何かを明確にした上で支援を計画し、他の支援機関などが関わっている場合には役割分担を意識して行いました。

一方で、JS支援件数が減少傾向にあり、ナカポツ全体でも同様状況のため、

企業や関係機関への周知活動にも力を入れました。

5. 権利擁護等

障がいのある方の権利を守り、虐待を防止するために早期の発見と通報に努めてきました。今期はからびなから通報に至った事案はありませんでしたが、福祉事業所と職場でのパワハラについて本人自身で通報したケースが2件ありました。いずれも行政と情報共有をおこない、経過を観察するなど権利擁護に努めました。

また、自立支援協議会北区地域部会にて実施したミニ勉強会・学習会において参画の中心を担い、地域での権利擁護の意識向上を図りました。

6. 支援の質向上

今期もスタッフの休職者を出すに至り、改めて2020年度以降これまで取り組んできた改革が道半ばであることを痛感しました。そのため、まずは職員間でお互いの思いを共有し、日々のコミュニケーションの活発化、抱え込みを防止、担当以外もクライアントと積極的に関わり多角的な視点をもつ、等を強化することとしました。

抱え込みについては「抱え込みチェック表」を用いた振り返りを定期的の実施しました。また、グループスーパービジョンや個別スーパービジョンを毎月継続しました。そのほか多様化する相談・支援をおこなうために研修・学会参加、職員間での勉強会・抄読会を実施しました。

7. 周知・啓発活動

職員の休職や異動により思うように医療を含む関係機関への周知活動ができませんでしたが、支援を必要としている方に情報が伝わり適切な支援が受けられるよう、北・東区役所やHW北内の相談ブース設置に向けた打ち合わせをおこないました。HW北では月1回設置を実施、みどりの窓口に来所した方を支援機関につなげました。北・東区役所とは実施に向けた検討を引きつづきおこなっていきます。

そのほか就労推進部会や北区地域部会、HW北との連携会議において、増え続けるB型の支援の質向上（就労希望者を送り出す）を目的に研修等を積極的に参画してきました。また、10月から始まる「就労選択支援」については、からびな学習会で企画したところ参加者の関心の高さがうかがえ、関係機関とも情報交換・収集に努めています。

<周知・啓発活動先>

- 北区・東区役所内での相談窓口設置に向けた打ち合わせ

議案第1号 2024年度 コミュネット楽創 事業報告書

- ハローワーク北管轄福祉サービス事業所の意見交換会の参画
- ハローワーク北所内での相談窓口設置
- ハローワーク北所と同行した企業訪問
- からびな学習会「就労支援を考える」主催
- 主にB型に対する周知活動
- 自立支援協議会就労支援推進部会への参画

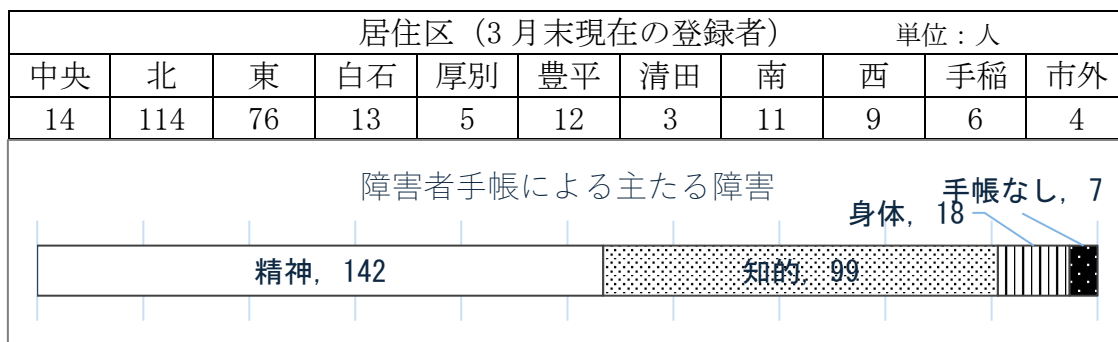
ブログ：<https://ameblo.jp/karabiner2019/>

インスタグラム：

https://www.instagram.com/karabiner2010/?locale=ja_JP



以上



訪問	同行	関係者 会議	関係者 会議 本人含	電話& メール	来所	その他	合計
283	152	17	62	5,208	1,047	72	6,841

※支援内容・方法の内訳（年間延べ件数）

2024年度 就労支援委員会

事業報告書

2024年度の就労支援委員会は事業計画に基づき、下記のような事業を行いました。月1回の委員会は様々な方が参加しやすいようにハイブリッドで実施し、情報交換や事業についての話し合いを行いながら事業を実施しました。

● グループスーパービジョン (GSV) の動画配信

支援において困難を感じている時にチームで問題解決にあたる、グループスーパービジョンの2事例目の動画を昨年度撮影し、当法人のYouTubeチャンネルに6月より公開しました。ぜひご覧ください。



コミュネット楽創
YouTube チャンネル

● 就労支援に関するフィールドワーク

11月に北海道帯広聾学校の二階堂校長にご協力いただき、学校見学と聾学校の教育について学びました。聾学校教育の実際を目にする貴重な機会となりました。

● WRAP 関連事業

2020年にコロナ禍のため延期しておりました WRAP ファシリテーター養成研修を8月に開催しました。津野稔一氏にご協力いただき、18名のファシリテーターが誕生しました。また、6月には対面でリカバリートピックを扱ったワークショップを開催し、9名の方が参加されました。

● 研究事業

昨年から引き続き「有効な就労移行支援とアセスメント～就労移行支援事業所に対するアンケートの調査から」について、1回目の投稿時にいただいた査読結果をもとに再分析、論文の修正を行いました。

● IPS（個別紹介とサポート）実践研修会

昨年度に引き続き、9月から11月の全5回にかけて「IPS（個別紹介とサポート）実践研修会」を委員会にて企画、開催し、5名の方が参加しました。

当法人で長年取り組んできた IPS モデルに準拠した支援に基づき「働きたい人を支える為に考える方法」とは何かについて、参加者同士が意見交換を行い深く考える時間となりました。参加者からは就労支援に対する情熱を感じられ、お互いモチベーションを高め合うことができたとの意見をいただきました。また

参加が叶わなかった遠方の方から、オンライン開催の要望の声も聞かれました。

●各種勉強会

「松為先生を読む」は前年度から抄読していた「キャリア支援に基づく職業リハビリテーションカウンセリング-理論と実際-」を読み終え、その改訂版である「キャリア支援に基づく職業リハビリテーション学-雇用・就労支援の基礎-」に2月から入りました。月1回 Zoom で開催し、日ごろ集まることが難しい方たちとも、意見交換をしながら学びを深めました。

「インテンショナル・ピアサポート勉強会」も隔月で Zoom にて開催しワークブックの抄読を行いました。8月に津野稔一氏の来道に合わせて、対面でのワークショップも開催し、9名の方が参加されました。

●note の運営

法人や委員会について情報発信を目的に、定期的に記事の投稿を行いました。「就労」をテーマに、後述する IPS 実践研修会および IPS 全国研修会 in 北海道ミーティングの様子、グループスーパービジョンについて、日本職業リハビリテーション学会報告、フィールドワークの報告など幅広い内容を公開しました。少しでも多くの方に届くよう、定期的な掲載を続け、本年度は16件の記事を投稿しました。

コミュニティ楽創 note



●第9回 IPS 全国研修会北海道大会開催協力

2026 年開催に向け、8月から少しずつ準備を進めています。どのようなことができたらいいか意見交換を行ったり、企画運営を一緒に行っていく実行委員を集めるための活動を行いました。法人関係者以外の実行委員は現在6名集まり、実行委員会も計5回実施しました。

活動報告

4月3日	就労支援委員会
7日	インテンショナル・ピアサポート勉強会
10日	松為先生を読む
5月13日	就労支援委員会
15日	松為先生を読む
6月5日	就労支援委員会
12日	松為先生を読む
15日	リカバリーピック・ワークショップ
16日	インテンショナル・ピアサポート勉強会
28日	第9回 IPS 全国研修会北海道大会実行委員会
7月1日	就労支援委員会
17日	松為先生を読む

議案第1号 2024年度 コミュネット楽創 事業報告書

8月2日	就労支援委員会
7日	松為先生を読む
9日	IPS ワークショップ
10～14日	WRAP ファシリテーター養成研修
26日	第9回 IPS 全国研修会北海道大会実行委員会
9月1日	インテンショナル・ピアサポート勉強会
5日	就労支援委員会
11日	松為先生を読む
25日	IPS 実践研修会
10月4日	就労支援委員会
7日	松為先生を読む
9日	IPS 実践研修会
23日	IPS 実践研修会
27日	インテンショナル・ピアサポート勉強会
28日	第9回 IPS 全国研修会北海道大会実行委員会
11月6日	IPS 実践研修会
8日	就労支援委員会
16～17日	フィールドワーク(帯広聾学校)
18日	松為先生を読む
20日	IPS 実践研修会
12月1日	インテンショナル・ピアサポート勉強会
26日	松為先生を読む
1月10日	就労支援委員会
22日	第9回 IPS 全国研修会北海道大会実行委員会
31日	松為先生を読む
2月5日	松為先生を読む
11日	インテンショナル・ピアサポート勉強会
12日	就労支援委員会
3月3日	就労支援委員会
7日	松為先生を読む
17日	第9回 IPS 全国研修会北海道大会実行委員会

2024年度 地域ネットワーク委員会

事業報告書

コロナにより止まってしまった委員会の復活に向けて理事会で話し合いましたが、今年度も委員会として活動できませんでした。

1. 地域の茶の間事業（夜のお茶の間・青空の茶の間）

誰でも参加でき、夕食を作り、食べながらゆるやかなつながりをつくる「夜のお茶の間」を月1回開催しました。

月1回、参加費 500 円での開催でしたが、物価高騰により食材が高騰し価格設定を検討しながら開催しました。

一方で、屋外での様々な体験を目的とした実験的な事業「青空の茶の間」は今年度も開催できませんでした。

夜のお茶の間開催状況

4/19	お好み焼き	ホワイトストーン	16 人
5/24	スタミナ丼	ホワイトストーン	20 人
6/21	ミートソーススパゲティ	ホワイトストーン	15 人
7/19	ロコモコ丼	ホワイトストーン	17 人
8/16	カレーライス	コンポステラ	38 人
9/20	じゃじゃ麺	ホワイトストーン	13 人
10/18	ホイル焼き定食	ホワイトストーン	13 人
11/15	親子丼	ホワイトストーン	15 人
12/20	煮込みハンバーグ	ホワイトストーン	8 人
1/17	中華丼	ホワイトストーン	10 人
2/21	クリームシチュー	ホワイトストーン	19 人
3/21	ちらし寿司	ホワイトストーン	10 人
	合計	12 回	194 人

2. 他団体、他委員会と連携した事業

委員会活動再開もなかったため、検討はできませんでしたが、理事会で市民活動の再活発化について議論されました。

以上

2024年度 障害者雇用相談援助事業

事業報告書

2024年度に新たに創設された厚生労働省「障害者雇用相談援助助成金」による事業を開始しました。この事業は法定雇用率の未達成企業やこれから障がい者雇用を考えている（ゼロ雇用）企業に援助を行い、求人票作成および雇用につなげることが申請要件となる助成金です。

※ 事業概要：一定の要件を満たす事業者として労働局により認定を受けた事業者（認定事業者）が労働局等による雇用指導と一体となって障害者の雇入れや雇用管理に関する相談援助事業（障害者雇用相談援助事業）を支援の対象となる事業主に実施した場合に助成を行うもの（厚生労働省 HP より抜粋）

事業実施の状況と成果

4月に北海道労働局に事業者認定申請を行い、6月21日付けで認定され、事業を7月よりコンポステラから北川を雇用相談援助員に異動させ、総務部がバックアップして活動を開始しました。

2024年1月から始まった新制度であるため何もかもが手探りの中、当初はハローワークの一般求人に掲載している企業へのアポイントから始めたものの、理解と信頼を得ることが難しく訪問まで結びつく割合は10～20%程度でした。そこでアプローチを拡大し、様々な合同企業説明会へ出向いて参加企業の人事担当者と名刺交換し、後日事業説明のアポイントを取る作戦をとったことで、訪問に結び付く確率が上がりました。

その結果今年度は、約230社と接触し、直接お会いして事業の説明を行ったのは102社。その中で援助を希望された企業は8社、事業利用申請（援助事業計画申請）が5社あり、そのうち助成金対象は1件（2人雇用）となりました。

支援企業へのサポート

事業利用申請にあたり、企業の人事担当者と面談し、どのような業務があり、それを実施するためにどのような人材を必要としているのか、などを丁寧にヒアリングし、一緒に求人票の記載内容を作成していききました。

また採用後も職場に訪問し、被採用者の障がい状況を聞き取って、企業担当者への助言や、被採用者が力を発揮できるよう合理的配慮の構築を支援しました。

これらの実施方法は、今後の利用企業への支援モデルとなると考えました。

事業の課題

●事業概要の「労働局等による雇用指導と一体となって」の実態が皆無

事業初年度のため、仕方がない部分もありますが厚生労働省事業であり北海道労働局が認定していながら、労働局及びハローワークでの周知がなされず、協力を得られることがほとんどありませんでした。そのため事業対象となる法定雇用率未達成企業のリストの情報開示請求に至ったのが2月となってしまいました。

●相談援助開始までに時間がかかる

企業がこの事業を利用し障害者雇用をすすめたいと考えても、助成金申請先である（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構へ計画書の提出と計画の受理を経るまでに最低1ヶ月かかるため、タイムリーな支援となっていないという課題がありました。

実施までの手続きが、企業への事業説明と利用意向の取得⇒企業の雇用状況等のヒアリング⇒雇用相談事業計画書の作成⇒企業の同意⇒計画申請⇒受理に1カ月⇒援助契約締結となり、企業が人材を求めて求人を行うスピード感とは相違が大きいものとなっています。

最後に

「障害者雇用は量の時代から質の時代に変化しつつある」と言われるようになりました。確かに2000年代以降、障害者雇用は右肩上がりに増え、以前は数百円だった福祉の工賃も、何万円もの給料となりました。ですが、それとともに障がい者が「配慮」という大義名分のもとに、普通とは違う働き方が多くなった現実があります。

そのすべてが不要なものと考えているわけではありませんが、「障がいを持つ」ということから、安易に普通とは違う働き方への肯定につながってしまわないようにと考えて、今年度本事業を開始しました。

今年度はまだ、採算事業というには難しい状態ですが、障がい者にとっての意義ある仕事の開発に挑んだ初年度だったと思います。

以上

障害者雇用を考えている企業の皆様へ

厚生労働省「障害者雇用相談援助事業」

障害者雇用相談援助事業のご案内

相談
無料

障害者雇用をすすめたいが
不安がある

雇用した経験はあるが
長続きしない

今後、雇用数を
増やす必要がある

北海道労働局 認定事業者が無料で相談援助を行います
(原則1年間)

ヒアリングと
計画の作成

計画の承認と
契約締結

ハローワーク等へ
求人の申し込み

障がい者の
雇入れ

採用前後の相談援助

- ・ 支援対象：法定雇用率未達成企業、障害者雇用ゼロ企業、中小企業、除外率設定業種の企業、除外率引き下げによる影響の大きい企業
- ・ 事業の概要：労働局長の認定を受けた事業者が障害者雇用の経験やノウハウが不足する事業主に対して、雇入れやその雇用継続を図るための一連の雇用管理に関する相談援助を行う

北海道労働局認定事業者

特定非営利活動法人コミュネット楽創

担当：北川、本多、片桐

電話：011-788-8199/携帯：080-3398-1693

E-mail: communitrakusou@yahoo.co.jp

〒001-0016札幌市北区北16条西4丁目2-35吉江ビル2F

認定事業者について

札幌市で就労移行支援事業所2カ所と札幌市から受託した就業・生活相談室を運営しています

26年間、障害者が一般企業で働くための就労支援を行い就労者数は500名を超え病気や障害をもっている仕事のある充実した人生を応援しています



啓発用フライヤー

2024年度 その他の事業

事業報告書

2024年度は、各委員会の報告にある事業のほかに、例年通り法人職員等の資質向上の取り組み、法人全体の運営にかかる整備、社会変革を目指した活動などを行いました。

就労移行支援における成果とは裏腹の収支バランスの問題は引き続きありますが、本来 NPO 法人として向かうべき、より良い障がい者福祉及び就労支援の実施と市民活動を目指すことを模索した1年となりました。

● 法人システムの維持と見直し

社内システム整備では、監事に弁護士の市川先生を迎えたことで、多くの助言をいただくことができ、コンプライアンス整備を進めることができました。理事会議案、招集について再確認したり、プライバシーポリシーの設定などを行いました。

各事業の昨年に続き、事業所ごとに管理職・主任と事業部長が月1回話し合いの場を持ちその質の向上に励みました。

昨年度から継続していたカスタマーハラスメント（カスハラ）ワーキンググループは定期的に話し合い、職員勉強会を経て意識向上が図れたことを確認し一旦終了しました。今後はまた問題が浮上することがあった場合に再度招集し、新たに挑んでいきたいと思えます。

定例の安全管理委員会、虐待防止委員会、苦情解決委員会を、対面・オンラインハイブリットで開催しました。なお、今年度は、法人全体で対応するような事故、虐待通報事案、苦情などはありませんでした。しかし「ない」という事自体が、問題意識が希薄化して、隠蔽とは言わずとも「このくらい・・・」というような無意識の問題につながっていないかという議論がなされました。そのため次年度は検証も含め注視していくこととなりました。

● NPO 法人コミュネット楽創 2023年度 事業報告・支援報告会

2023年度の各委員会の活動や施設の事業についての成果を広く知ってもらうこと、及び、当法人を支えてくださる方をはじめとした社会に対し、より説明責任を果たしていくことを目的に9/7にエルプラザ中研修室で開催しました。質問も多数寄せられ、感想やアンケートからも非常に高い評価をいただけたことで今後の励みとなりました。また、この会への参加を契機に委員会活動に興味を示し、足を運んでくださった方や入会された方もいました。また午前中には昨年度に続きコンポステラが中心となって行っている「お仕事&福祉なんでも相談

会」を行いました。

● インターネット・SNS・ICTの活用

法人 Facebook、X、Instagram、YouTube にて、イベント等の告知を行いました。しかし昨年に続き各 SNS で「コミュネット楽創」を検索し見ていただければ幸いです。そして「いいね」もよろしくお願いします。

● 法人研修・職員研修・その他

サービスの向上に向けて、下記のとおり法人研修を実施しました。

4月	新人研修	学会報告会
5月	虐待防止研修	職員研修
6月	カスハラ勉強会	精神神経学会シンポジウム登壇
9月	2023年度事業報告・支援報告会	職員交流会
10月	総括	
11月	安全管理研修	
12月	学会報告会	職員交流会
3月	職員研修（ストレングスアセスメントについて）	総括

これ以外にも、職員の自主的な勉強会の開催や研修参加、研修等のスピーカーとして各自研鑽に努めました。

JiSEF フィデリティ調査は、国立精研の研究事業が昨年度で終わったため、今年度は東京のルンアルンと相互調査で行いました。

職員の発案で事業所間の職員の交流を増やす取り組みとして職員交流会を行いました。

● 健康経営

健康経営を目指して、心の健康づくり計画の一環として今年度は、職員への定期健診とストレスチェック、インフルエンザワクチン接種（希望者）などを実施しました。

残業削減の取り組みを続けてきましたが、今年度は残業が増えている状況があり、多くの課題が残りました。

また、今年度は体調を崩し休職する職員がありましたが、その間、事業所を超えた職員の相互協力で難局を乗り越え、休職した職員も無事戻ってくることができました。

● ロビー活動・行政への働きかけ

札幌市議、北海道議、国会議員や国・地方行政に対し、就労移行支援事業の困

窮状況、成果と裏腹の報酬制度、重度心身障害者医療助成制度、令和7年度から始まる就労選択支援の都市・地方格差について改善を働きかけました。

昨年度に引き続き JIPSA とも協力して、国会議員・中央省庁にアプローチしましたが、今年は大きな政治の動きもあったため、十分な活動ができませんでした。

● 第9回 IPS 全国研修会 北海道大会準備

当法人が長年実施してきた IPS モデルの全国大会が 2026 年度に北海道大会として当法人が幹事団体として開催します。その実行委員会を立ち上げ 8/26. 10/28. 1/22. 3/17 に開催しました。

● 総会・理事会等

2024 年度通常総会は 5/17 にコンポステラで行い、理事会は対面オンラインハイブリットで 4/6、4/12、4/26、5/31、6/10、6/26、7/8、7/31、8/5、8/28、9/9、9/26、10/10、10/30、11/11、11/25、12/12、12/25、1/16、1/29、2/13、2/27、3/10、3/26 の計 24 回開催し、短期的な対応のみならず、将来を見越した長期の体制整備など、幅広く法人運営について話し合いました。

以上

※ 2025 年 3 月 31 日時点での従業員数

ホワイトストーン	常勤 5 名	非常勤 1 名（総務兼務）
コンポステラ	常勤 4 名	非常勤 2 名（総務兼務）
就業・生活相談室からびな	常勤 5 名	非常勤 2 名（総務兼務）
各事業共通の支援職員	非常勤 1 名	
総務部	常勤 3 名	（障害者雇用相談援助含む）

計 18 名

＜用語集＞

アウトリーチ(Outreach)：支援が必要な人に対し、訪問等の積極的な働きかけを行い支援すること。

インテンショナル・ピアサポート(IPS/Intentional Peer Support)：問題や悩みに注目するのではなく、お互いの学びと成長を意図した会話を通して、お互いを主体とした対話を重視したありかた。

オープン/クローズ：就職等の際に、自身の障がいや病気などを公表する・しないこと

ケアマネジメント(Care Management)：利用者のニーズをアセスメントし、必要なサービスを提供または調整し、それをモニタリングしながら利用者の地域生活を促す支援技法。

ケースロード(Case Load)：支援員一人あたりが受け持つ担当の利用者の数。

就労移行の特別利用：令和6年4月1日から施行され、企業等での働き始めに、概ね10時間以上20時間未満から段階的に労働時間の延長を図ろうとする場合、雇用前に就労移行支援又は就労継続支援（以下、就労系福祉サービス）を受けていた等の条件を満たしていれば、一般就労中も一時的に就労系福祉サービスを利用できるもの。

障害者雇用代行：企業が障害者雇用率達成のため、自社業務ではない業務で出向という形で他社に障害者雇用させる事業。法律違反ではないがインクルーシブとは言えない状況が社会問題ともなっている。

じょぶじょぶ：コンポステラを利用して就労した方々を対象として、その就労と生活を支援するために行われている活動。登録制で、SSTを始めとするプログラムや、春祭り（花見）、忘年会などのイベントを開催している。

スーパービジョン(Super Vision/SV)：対人援助職が自分自身の援助の在り方について理解を深めるため、指導役からの助言を得る面接

スーパーバイザー(Super Viser)：スーパービジョンを行う指導役

GSV(Group Supper Vision グループスーパービジョン)：特定のスーパーバイザーからではなく、数人の集団で支援について検討し相互学習する手法

ストレングスモデル(Strengths Model)：アメリカで開発された支援モデル。個人とそのとりまく環境との強みを生かしその人らしい生活をおくる力となる科学的根拠に基づいたモデル。

フィデリティ(Fidelity)：実践が、研究で良い結果を得た実践モデルにどの程度近いのか、そのモデルへの再現忠実度を測る概念。

JiSEF：日本版援助付き雇用モデルのフィデリティ尺度

リカバリー(Recovery)：非常に幅広い意味があると近年ではされ、「パーソナル・リカバリー」「社会的リカバリー(就労やネットワークなどを含めた様々な機会の拡大)」「臨床的リカバリー(症状や機能の回復)」があるとされている。このうち

「パーソナル・リカバリー」は精神疾患の当事者個人のものであり、当事者自身が歩むものとされている。

リワーク支援(Re-work): 精神疾患などの不調から休職をした人に対して行う、職場復帰を目指した支援。

CM(Case Manager ケースマネージャー): 利用者にとって必要な医療や生活面のサービス提供・調整をする職員

ES(Employment Specialist 就労支援スペシャリスト): IPS モデルにおいて就労に関する支援を主に担当する専門家

ICT(Information and Communication Technology): 通信技術を使って人とインターネット、人と人がつながる技術のこと。

IPS(Individual Placement and Support 個別職業紹介とサポートモデル/伴走型就労支援): アメリカで開発された就労支援モデル。個別就労支援(一人一人の希望を重視し、迅速にその目標達成に向けた就労支援)をするモデル

JIPSA (日本 IPS アソシエーション): IPS モデルを普及する全国組織

SST(Social Skills Training/社会生活技能訓練): 社会生活におけるコミュニケーション技能の訓練

WRAP(Wellness Recovery Action Plan /元気回復行動プラン): アメリカで精神症状を経験した人たちによってつくられた、リカバリーに役立つツール