

備北ナカポンだより 第32号

設立10周年記念特集号





2011年9月16日

ごあいさつ

「つなぐ」

一般社団法人 備北地域生活支援協会

理事長 熊原 保

障害者福祉の仕事を始めて32年になりますが「障害者の就労」というとA型やB型の作業所や地域活動支援センターなど福祉的就労が頭に浮かび、一般企業への就労はなかなかピンとこない面がありました。しかしよくよく考えてみると仕事をするということは私たちにとってごく当たり前のことであり、障害があるからといってその当たり前から疎外されることがあるからといってその当たり前から疎外されることはありません。障害者の一般就労を当たり前と思える地域を作つていくためにナカポツの果たす役割は重要と考え、設立準備を進めることとしました。

障害者の就労支援を行うナカポツは、平成14年の障害者雇用促進法の改正によって制度化され、平成21年当時、広島県内にはすでに5か所のナカポツがありました。また全国では265か所が設置されました。その運営主体のほとんどは社会福祉法人でした。

備北圏域でも私が理事長を務める優輝福祉会で運営することも考えましたが、多くの関係法人の理解と協力を得てナカポツを運営する方が広がりのある活動ができると考へ、平成22年2月17日に6法人11事業所により新たに法制化された一般社団法人で「備北地域生活支援協会」を設立しました。

現在、全国には335か所のナカポツが運営されていますが、一般社団法人による運営は備北ナカポツのみであり、とても貴重な存在だと考えています。

ナカポツの設立当初は、障害者を積極的に雇用しよ

うと考える企業も少なく、知的障害や精神障害の当事者やその支援者も積極的に一般企業で働きたいという気持ちはありませんでした。ナカポツ設立年度の登録者（一般就労を希望する障害者）数は52名でしたが、職員の地道な努力により、10年後には388名と7.4倍に増加しました。また、10年前の一般企業への就業者数は19名でしたが、3年目以降は常に30名以上の障害者が一般企業等へ就職されており、企業の理解も年々深まっているようになります。

ある書物によると「人は働くことによって4つの喜びを得る」と書いてありました。それは「お金をもらう喜び」「人に感謝される喜び」「人とつながる喜び」「自分が成長する喜び」

これからも障害のある人の就職活動を積極的に応援するとともに、仕事を続けるためのあらゆる生活支援についていきたいと考えています。

ナカポツは障害者と企業関係者をつなぐ「架け橋」となるとともに、あらゆる機関や組織をつなぐ「ハブ」としての役割も果たしています。

障害者雇用に関わるすべての人を「つなぐ」とともに、過去10年間の成果をこれから活動に生かしていく・・・つないでいく役割も私たちにはあります。

今回、10周年の特集号のタイトルを「つなぐ」とした意味をご理解いただき、これからもナカポツに対するご支援とご協力をいただきますようどうかよろしくお願いします。

目次 CONTENTS

01 ごあいさつ「つなぐ」

理事長 熊原 保

02 ナカポツ座談会

ナカポツの10年振り返って
設立時職員：谷口 光治さん
中河 博司さん
澤井 由紀さん
司 会：森末 博雄

06 ナカポツ年度別実施事業

写真と共に10年間の年代を追って

10 数字で見るナカポツの歴史

実績を表やグラフで示す10年間の活動

14 私たち輝いています!!

～いきいきと働くナカポツ登録者を紹介します～

18 各種助成金等の紹介

事業主の皆様へ各種助成金を紹介します

20 新型コロナの中での就労支援

事業主のみなさまへ

付 趣意書・事業計画書・定款

「ナカポツ」とは
「障害者就業・生活支援センター」の通称名で、名称の中に「・」(ポツ)があることから全国的に「ナカポツ」と呼ばれています。
※関西方面では「就ポツ」と言われています。



ナカポツセンター座談会



障害者自立支援員の澤井由紀さん
(2011/4/1 ~現在)



前センター長の谷口光治さん
(2010/4/1 ~ 2019/3/31)



事務所内 (2011年2月)

はできないため、ナカポツセンターに準ずる「センターとして業務を始めた」ということになります。

ナカポツセンターを理解してもらうために

司会 設立当初にセンターに登録してもらう障害者への取り組みはどのようにされましたか？

中河 最初はナカポツセンターがどのようなものか理解がないため、園域内の福祉作業所を回って、一般就労ができる方を登録してもらうよう取り組みました。

司会 登録はスムーズに進みましたか？

中河 まず、作業所で障害者の支援をしている職員の皆さんの中でも「障害者が一般

企業に入つてもうまくいかないのではないか」という思いが強かつたと思います。

谷口 作業所の職員や障害のある当事者、そして相談支援事業所の職員にも障害者が

一般企業で働くという発想には至らなかつたと思います。

中河 そのため、作業所では「一般企業には行かず」に作業所を利用していた方が良い」という考えが強く、積極的にナカポツに登録するということにはなりませんでした。

司会 当時の障害者就労に対する考え方がだんだん変わつていった理由は何でしょうか？

中河 やはりナカポツで年間3回発行しているセンターだよりを活用してのPR活動や平成23年9月に開催したシンポジウムなどを通じて「自分たちも一般就労ができる」と思えるように少しずつ変わつていったと思います。

司会 ナカポツへの登録者を増やしていく活動と併せて、企業に対する取り組みも必要だつたと思いますが、どのような活動をされましたか？

中河 まず、ハローワークの求人に掲載されている企業を訪問しました。最初はヒヤヒヤもので、中には門前払いをされることがありますでしたが、多くは好意的に対応してもらいました。

司会 また、企業の中にも社会的責任として障害者雇用を進める必要があるとの機運がだんだんと高まつていています。

「障害者を雇用してよかつた」といった声も聽かれるようになり、そうした声が次に企業の障害者雇用にも繋がつていったと思います。

澤井 企業へのナカポツの浸透に合わせて、ハローワークからも求職活動をしている障害者の情報なども入つて来るようになりました。

谷口 平成24年8月に設立した「障害者就労支援ネットワーク会議」もナカポツ活動の進展に大きな役割を果たしたと思います。この会議は行政、相談支援事業所、ハローワーク、特別支援学校など多くの関係機関に参加してもらい、障害者の就労支援と生活支援に関する色々な情報交換をすることができるようになりました。

司会 ナカポツ設立10年になりますが、設立当初の障害者雇用はどのようなものでしたか？

中河 それまでの障害者雇用のほとんどは身体障害でしたが、ナカポツの登録者は年を追つごとに知的障害や精神障害が増えてきて、就職者数や比率も変化してきました。

谷口 三次は障害者支援センターを通じて、情報収集し、庄原はエリニアごとに活動している相談支援事業所からの情報をもとに就労支援をしてきましたように思います。

澤井 私が就職した平成23年4月には登録者は52名でしたが、2019年には388名まで増えています。知的障害は庄原特別支援学校の卒業生が毎年登録されている

令和2年の「ロナ禍の中」で、「ナカポツセンター設立10周年」を迎えることになりました。10周年を記念して、設立に関わられた3名の方にお越しいただき、設立当初のお話を聞かせていただきました。

ナカポツセンター10年を振り返って

司会 本日は、ナカポツセンター設立10周年を記念して、座談会を開催することとなりました。よろしくお願ひします。

まず、谷口さんからナカポツセンター設立の経緯についてお話をください。

谷口 平成13年1月に厚生省と労働省が統合されて、厚生労働省ができました。

それまでの障害者雇用は福祉施策としての通勤寮と労働施策としての「つせん型雇用支援センター」がありました。福祉と労働の架け橋としてこのナカポツセンターが誕生したと聞いています。

平成14年の障害者雇用促進法の改正により、ナカポツセンターは法制化され、広島県内では最初に尾道市にみどりの町ナカポツが誕生し、その後次々と設立されてきましたが、備北圏域にはないということです。平成21年に広島県の障害者支援課から優輝福祉会の熊原理事長にナカポツセンター設立の打診がありました。

社会福祉法人単体で設立することも可能

でしたが、熊原理事長は多くの法人に声をかけて一般社団法人としてナカポツを運営したいという意向があり、三次市と庄原市の法人に加入を働きかけました。

司会 三次市と庄原市の社会福祉法人と福祉関係のNPO法人に声をかけたといつ

ですか？

谷口 一応すべての関係法人に声をかける中で賛同いただいた6つの法人により設立することとなりました。一般社団法人の名称は「備北地域生活支援協会」です。

司会 平成22年4月に設立された当初は正式なセンターではなく、プレゼンターと聞いています

中河 正式なセンターとなるには、厚生労働省が定める基準を満たす必要があります。設立してすぐに基準を満たすこと



設立時の事務所



現センター長の森末博雄（司会）
(2019/4/1～現在)



障害者自立支援員の中河博司さん
(2010/4/1～2019/3/31)

とにより増加していますが、精神障害は三次病院や市の保健師、ハローワークからの紹介と色々なところからの登録となっています。

中河 市内で30社の企業を受けさせて不採用になつた人がナカポツに相談に来られました。登録をしてもらい求職活動を支援しましたが、応募する企業はすでに不採用となつておられ、受けける企業がないようになりますか？

障害者支援を実践から学ぶ

司会 皆さんのがナカポツへの就職のきっかけはどのようなのですか？

谷口 私はその当時は優輝福祉会の相談支援事業所に勤めていました。理事長であつた熊原さんから「ナカポツをすることになつた」と言われ、そのままセンター長になりました」という話がありました。最初は断つたのですが、人材がないということやナカポツ設立の準備段階から関わつてきていた経緯もあり、成り行きでセンター長になつたといふことです。

中河 私はハローワークの求人票でナカポツを知りました。長く一般企業で働いていて、障害者の就労支援ということについてはまったくの素人で、就職当初は大変戸惑いましたが、企業訪問や障害者との関りの中で、少しづつ慣れてきたように思います。

澤井 知人を通じてナカポツを知り、最初は事務ということで就職しましたが、入つてみると就労支援や生活支援など事務以外にも多くの業務があることを知りました。私も中河さんと同様に障害についてはまったくの素人で、必死で勉強しました。実践

から学ぶという点では良き先輩に恵まれたことが良かったと思っています。

司会 仕事を続ける中で困つたことなどありますか？

中河 最終的には就職にこぎつけましたが、企業からは「ナカポツが支援を続けてくれるなら採用してもよい」と言われ、責任を痛感したことがあります。

谷口 障害者がハローワークに一人で行ってもなかなか就職できない状況があり、その面ではナカポツが支援するようになつて企業も安心して採用することに繋がつていたケースもありました。

澤井 精神障害や発達障害の人が増えてくにしたがつて、対応が複雑になつてきましたように思います。例えば、一人で三次市に引つ越してこられた方などの場合、すぐに就職に繋げることが難しいケースもありました。

谷口 特に生活支援ではナカポツがどこまですればよいのか悩むことも多くありました。

司会 逆に仕事を続けてきてよかつた点はありますか？

澤井 この仕事は色々なところつながる点がおもしろいと思います。当事者はもちろんその家族や企業、学校やハローワーク、

市役所や相談支援事業所など色々な方とのつながりによってできる仕事だと思います。中河 障害に関する理解を深めることができます。また、私は一般企業に勤めていたため、企業の求人内容を見ればその企業での仕事内容がある程度理解できます。そのため障害者と企業とのマッチングに私の経験を活かすことができました。

谷口 企業（特に製造業）について知っているのは中河さんだけでした。中河さんが一般企業に勤めていたため、企業の求人内容を見ればその企業での仕事内容がある程度理解できます。そのため障害者と企業とのマッチングに私の経験を活かすことができました。

中河 障害に関する理解を深めることができます。また、ナカポツを一から立ち上げるためには経理や庶務などを担う人材が必要でした。



庄原市健康福祉まつりでの一コマ (2016年5月15日)

中河 ナカポツは就労支援や職場定着支援を進めることが主な業務ですが、それと併せて退職時の支援も必要だと思っています。誰も好き好んで仕事を辞めたいとは思つていませんが、仕事を辞めざるを得なく

社会人として生活できる 基盤づくりを

司会 それでは最後にこれからナカポツに期待することについて伺います。

澤井 私はセンター長としてナカポツを統括していましたが、優秀なスタッフに恵まれたことがとてもよかったです。

箱田さんの作った会計システムによって事務処理が迅速に行われ、本来の業務である障害者の就労支援や生活支援を円滑に進めることができます。

私はセンター長としてナカポツを統括していましたが、優秀なスタッフに恵まれたことがとてもよかったです。

澤井さんは現在育休中ですので、職場に復帰したときに取り組みたいことについてお話ししてください。

谷口 障害者に対する支援は働くことがあります。

司会 それでは最後にこれからのナカポツに期待することについて伺います。

澤井 私はセンター長としてナカポツを統括していましたが、優秀なスタッフに恵まれたことがとてもよかったです。

澤井さんは現在育休中ですので、職場に復帰したときに取り組みたいことについてお話ししてください。

谷口 障害者に対する支援は働くことがあります。

司会 それでは最後にこれからナカポツに期待することについて伺います。

澤井 私はセンター長としてナカポツを統括していましたが、優秀なスタッフに恵まれたことがとてもよかったです。



職場定着交流会でのWRAP (2018年10月9日)

「ナカポツの思い出」

元職員 箱田 公人



私は広島県の職員を退職後、故郷である庄原市西城町に帰つてきました。

県庁時代に大変お世話になつていた優輝福祉社会の熊原理事長に挨拶に行つたところ「ナカポツを県北でもやりたいので力を貸してほしい」とのお話をいただきました。

私も県の職員時代は長く福祉畑に籍を置いていたこともあり、力になれることがあればとの思いで協力することとなりました。

平成22年4月に庄原市に開設された当時の事務所は倉庫の一部を仕切つたもので、暖房もなくとても寒かつたことが思い出されます。

その後、三次市生涯学習センターから現在の三次市福祉保健センターの一角に事務所が移転され、良い環境の中で皆さんが働いておられることがありますとも思っています。

これからも色々な機関と連携され、障害者の就労支援や定着支援、そして受け入れ企業の開拓などに頑張つていただきたいと思います。

そして、備北地域で生活されている障害者はもとより、すべての市民にとって住みよい地域になることを望みます。

ナカポツ 年度別 実施事業

平成22年6月に障害者の社会生活をサポートする機関として、ナカポッセンターが活動を始めました。三次・庄原両市をエリアとして、公的機関と連携し、障害者と企業との橋渡しをして10年の節目を迎えました。その10年間の事業を振り返ってみます。



イー・アール・ジャパン(平成28年10月20日)



当事者のつどい(平成28年6月25日)



職員写真(平成26年9月)



ナカポツだより第1号



平成22年6月27日備北圏域開所(中国新聞)



企業等交流会(令和2年11月19日)



在職者交流会(令和2年9月12日)



職場定着支援会議(令和2年6月29日)



就活支援交流会(令和2年6月27日)

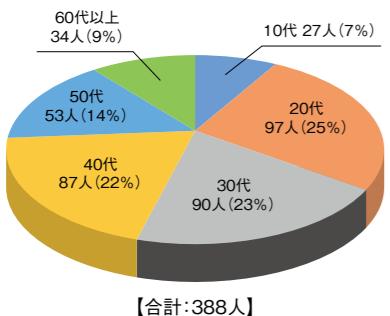


シンポジウム(平成29年9月2日)



講演会(平成28年9月12日)

④ 2019年度年代別登録者と割合



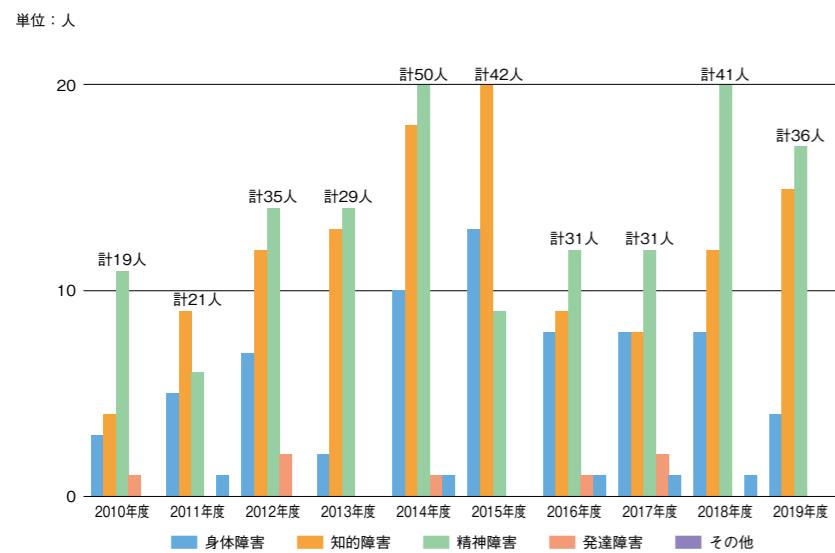
- 年代別登録者数は20代が最も多く、20~40代で全体の70%を占めます。
- 10代の登録者数のほとんどは、広島県内の特別支援学校の卒業生が占めています。

コメント

年代別登録者数については、少子高齢化の進展により、50歳代や60歳代の登録者が増加傾向にあります。

2 障害者の就業状況

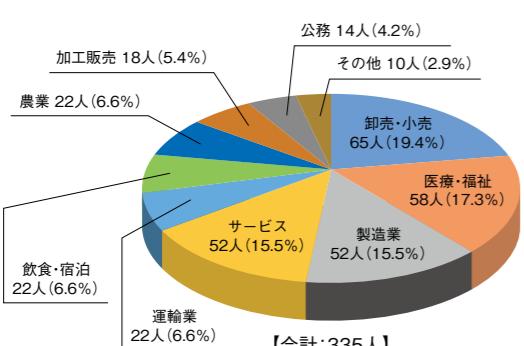
① 障害別就職者の推移



コメント

ナカポツが設立されて3年目以降は概ね30人を超える就職者数となっています。精神障害者が就業する割合が高い傾向がありますが、離職率も高い傾向があり、就職後の継続した就業支援や生活支援が課題となっています。

② 10年間の業種別就職状況



コメント

就職先は多岐にわたっています。比較的単純な作業に従事している人が多い傾向がありますが、長年の経験によって技術を身に着け、職場になくてはならない存在となっている方もおられます。

- 業種別就職状況では卸売・小売が最も多く19.4%を占めています。卸売・小売での主な仕事は品出し・商品陳列が多く、レジや接客に従事するよりも、決められたことを規則的にこなしていく作業に従事される人が多い傾向があります。
- 卸売・小売・医療・福祉・製造業・サービスの4業種で全体の67.7%を占めています。
- サービス業の内訳は、クリーニング・清掃・廃棄物処理・郵便局などがあります。
- 医療・福祉関係では、機器洗浄・清掃・調理補助・配膳の仕事に従事される方が多くいます。
- その他の内訳：建設業 1.8%、林業 0.6%、金融・保険 0.3%、教育・学習 0.3%

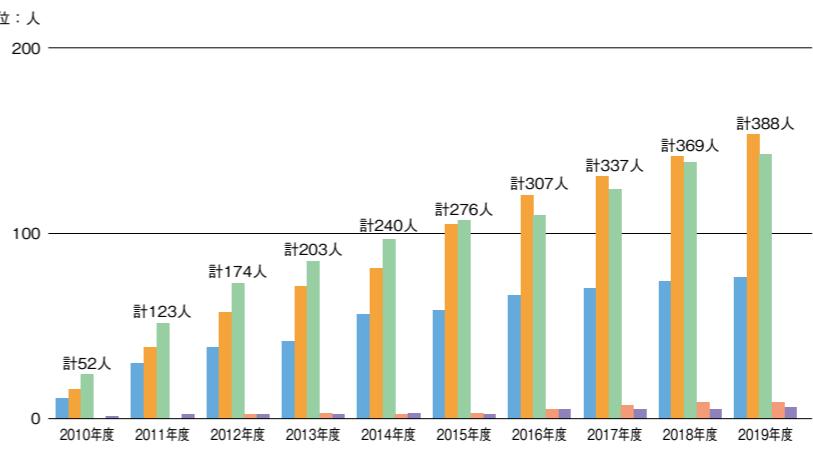
で見る ナカポツの 歴史

ナカポツの10年間の実績を
数字とグラフでまとめました。

※掲載している表の中には、年度による集計方法等が
変更されたため、正確な比較検討が十分できないもの
もあります。あらかじめご了承ください。

1 登録者の状況

① 登録者数の推移

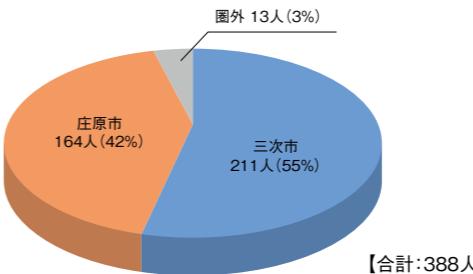


- 登録者数は2010年度（52人）から2019年度（388人）と7.4倍に増加しています。
- ナカポツ開設以来10年間で身体障害者6.9倍、知的障害者9.6倍、精神障害者5.9倍に増加しています。
- 知的障害者の増加率が高いのは、県立庄原特別支援学校の卒業生が毎年10名以上登録するためと考えられます。
- その他の内訳：難病、高次脳機能障害

コメント

ナカポツの登録者は身体障害者手帳・療育手帳・精神障害者保健福祉手帳を持っておられる方、または精神疾患や発達障害、難病等により就業に何らかの支援が必要な方であることが医師の意見書等で証明できる方です。

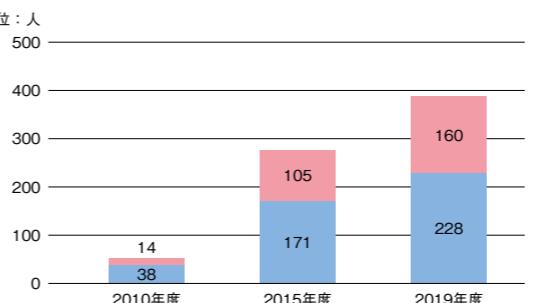
② 2019年度地域別登録者と割合



コメント

三次市と庄原市の登録者の割合は概ねそれぞれの市の人口比率と一致しています。圏外は安芸高田市や世羅町等の方で三次市や庄原市に就業されている方となっています。

③ 男女別登録者数



- 男女別登録者数は、2010年度と2019年度の比較で男性6.0倍、女性11倍の伸びとなっています。
- 男女別登録者数の比率は、2010年度男性 7：女性 3 から2019年度男性 6：女性 4 に推移しています。
- 就業を希望する女性が増加していると考えられます。

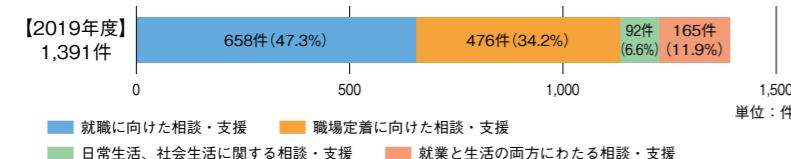
コメント

年々、女性の登録者の割合が増加していることは、女性の社会参加が徐々に進んでいることに要因があると思われます。

4 相談支援の状況

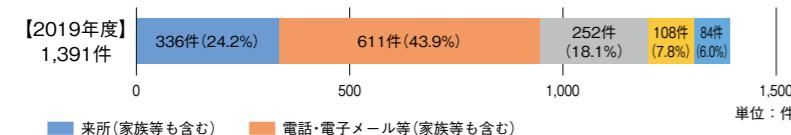
① 障害者に対する相談・支援

■ 内容別



- ・全相談件数の内、47.3%が「就職に向けた相談・支援」となっています。
- ・全相談件数の内、34.2%が「職場定着に向けた相談・支援」となっており、これは年々増加傾向にあります。ナカボツを通じて就業された方が150名を超えたために定着支援のニーズが増加したものと予想されます。
- ・日常生活、社会生活に関する相談は、家庭問題、金銭問題、男女関係の問題など多岐にわたりています。

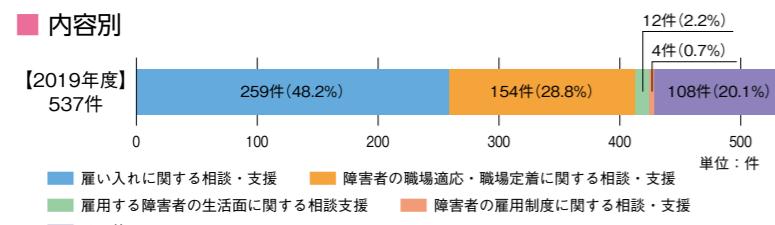
■ 手段別



- ・相談・支援の手段の内43.9%が「電話・電子メール等」となっています。2020年1月以降新型コロナウイルスの影響で、ナカボツへの来所や職場訪問に一定の制限がかかるかもしれません。
- ・その他の内訳：企業見学へ同行。
家族、内定企業と入社に向けて配慮事項の打ち合わせ。
福祉事業所訪問。
ハローワークへの同行訪問。
各種手続きの支援等。

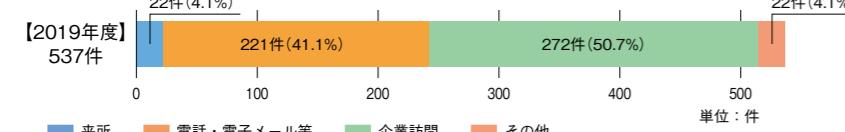
② 企業等に対する相談・支援

■ 内容別



- ・全相談件数の内、48.2%は「雇い入れに関する相談・支援」となっています。
- ・その他の内訳：広報誌持参による勤務状況の確認。
企業からの本人との面談依頼。
退職時の手続き支援。(退職前後の打ち合わせ)
企業見学依頼。(見学日程や面談の打ち合わせ)

■ 手段別



- ・相談手段は電話・メールと企業訪問で約92%を占めています。
- ・その他の内訳：事業所以外での打ち合わせ。(ハローワーク等)
会社依頼による自宅訪問。
関係機関との打ち合わせ。(会社依頼による調整)
ケース会議を通じての支援。

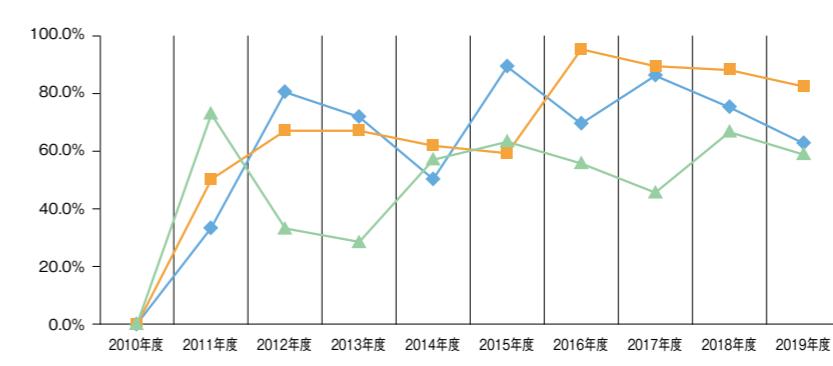
コメント

相談支援件数は年々増加しており、近年は職場定着に向けた支援の増加が多くみられます。また、就業に関わる相談だけでなく、家庭での悩みや交友関係、金銭のトラブルなど生活面での相談も年々多くなっています。

相談の手段も、令和2年度からは新型コロナの影響により、オンライン(ZOOM)による面接も開始し、多様な手段による相談支援を行うようになっています。

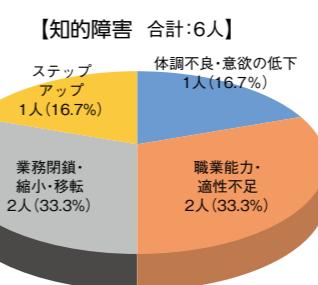
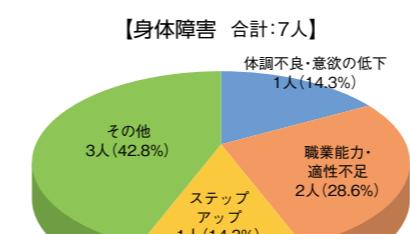
3 定着率と離職の状況

① 就職後、1年経過後の定着率

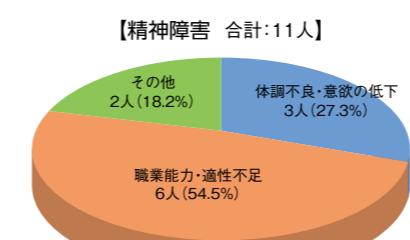


- ・2014年度以降、定着率は向上傾向にあります。
- ・身体障害者・知的障害者の定着率は70%以上ですが、精神障害者の定着率は50%台となっています。
- ・精神障害者の定着率が低い要因としては、体調不良により早退や遅刻、急な休みや長期間の休みが多いこと、コミュニケーションの問題が考えられます。

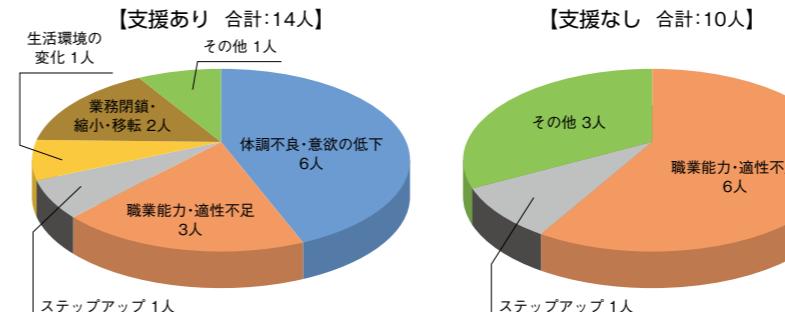
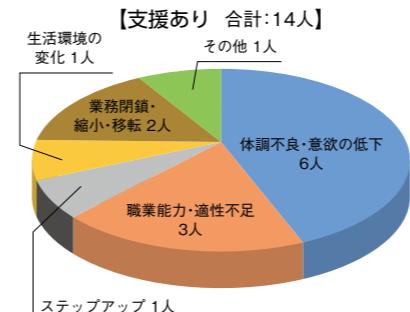
② 離職理由 (2020年4月～12月までに退職した人)



- ・全退職者24人の内11人(45.8%)が精神障害者となっています。
- ・全退職者24人の内15人(62.5%)が「体調不良・意欲の低下」「職業能力・適性不足」の二つの理由で退職しています。
- ・精神障害者の退職理由は11人の内6人(54.5%)が「職業能力・適性不足」、3人(27.3%)が「体調不良・意欲の低下」となっており、二つの理由で81.8%を占めています。



■ 退職者の内、就職時にナカボツ支援の有無



- ・「職業能力・適性不足」が理由で退職した9人の内6名はナカボツを通さずに直接就職された方になります。
- ・ナカボツの支援を受けずに就職した人の60%が「職業能力・適性不足」が理由で退職しています。実習を経ずに就職することで、ミスマッチが起こっている可能性が考えられます。

コメント

就職して1年後に同じ企業で働いている方の割合を示しています。精神障害者の場合、人間関係や自身の体調不良等により継続した就業が難しい傾向にあります。また、これまで職を転々としてきた人の離職率は高くなっています。

コメント

退職する理由は様々ですが、自己都合による退職がほとんどを占めています。また、自己都合では職業不適応や職場での人間関係で体調不良となり、離職するケースが多くあります。

2020年3月末現在、在職中の方は160名で、そのうち133名(83.1%)がナカボツ支援で就職された方、27名(16.9%)が支援なしで就職された方となります。

160名の内、24名(15%)が2020年4月から12月末までに退職されています。

24名の内14名がナカボツ支援の方、10名がナカボツ支援なしの方となり、支援した方の退職率は10.5%、支援なしの方の退職率は30.7%となっています。

ナカボツが支援して就職された方の退職率は低くなっています、ナカボツの役割は大きいと言えます。



寺岡有機農場で農業をしている
渡辺大陽さん(勤続1年目)



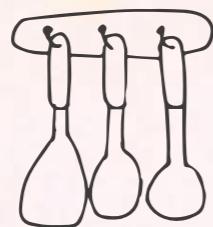
西城市民病院デイサービス部門で送迎の
西城市民病院デイサービス部門で送迎の
重光邦彦さん(勤続9年目)



湧永製薬広島事業所製造一課で働く
林智恵さん(勤続1年目)



美味しい料理を
作ります!!



三次衛生工業社で分別の仕事中の
高下宙さん(勤続1年目)



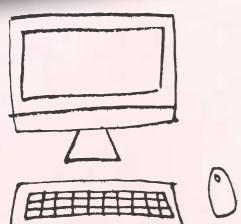
西城紫水高校で学校事務アシスタントとして
働く伊藤恵美さん(勤続2年目)



マクドナルド183三次店で調理の
仕事中の池上健人さん(勤続2年目)



フレステア東城店で品出し・陳列の仕事中の
伊ノ木育実さん(勤続10年目)



重い荷物も
へっちゃらです!!



JMS三次工場の資材部門で働く
小河内一輝さん(勤続3年目)



フレステア東城店で品出し・陳列の仕事中の
伊ノ木育実さん(勤続10年目)



私たち いています!!



ナカポツに登録されている就業中の皆さんの写真を掲載します。(順不同)



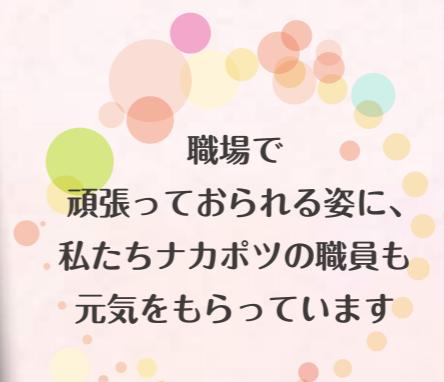
きれいに
焼き上げます!!



ヤマト運輸三次主管支店で仕分けの仕事を
している倉林友里さん(勤続1年目)



フレステア庄原店で商品陳列を担当する
岩崎圭亮さん(勤続2年目)



フレステア東城店で品出しの仕事中の
横山幸裕さん(勤続8年目)



あいおいニッセイ同和損保広島支店
三次支社で営業職の
白砂匠庸さん(勤続4年目)



三次衛生工業社で洗浄の仕事中の
前横山優さん(勤続4年目)



新記録を
狙います!!



グリーンカクエイでネギの計量作業中の
西尾和男さん(勤続1年目)



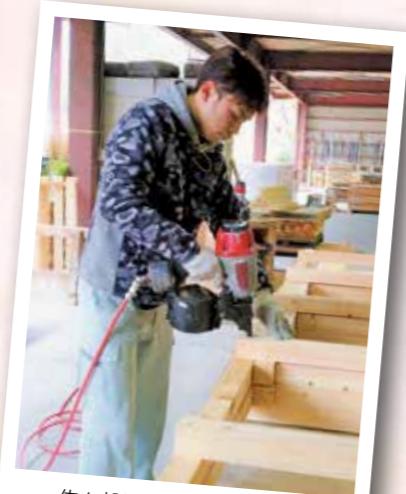
JMS三次工場の庶務部門で働く
土河敦さん(勤続8年目)



フレスタ三次店で青果の袋詰めを担当する
久保田圭子さん(勤続2年目)



フレスタ三次店でパンの成形を担当する
中村浩之さん(勤続5年目)



佐々木材木店梱包部で働く
西村海渡さん(勤続3年目)



かんぽの郷庄原で
ベッドメイキング中の
勢村宜紀さん(勤続1年目)



広島県酪農業協同組合で一般事務員として
働く上口慶二さん(勤続1年目)



ヤマト運輸三次主管支店で仕分けの仕事を
している熊澤有馬さん(勤続7年目)



シナジーテクニカで基盤電気検査中の
福田修士さん(勤続4年目)



庄原特別支援学校で学校事務アシスタント
として働く土屋芳弘さん(勤続2年目)



マクドナルド183三次店で調理の
仕事中のTさん(勤続3年目)



庄原特別支援学校で学校事務アシスタントと
して働く高橋勇希さん(勤続2年目)



カイハラ産業(株)吉舎工場の
加工部で働く石井千加さん(勤続1年目)



東城まちなか交流施設えびすで事務職員として
働く小川里菜さん(勤続1年目)



舛元木工でベッドの組み立て作業を行う
廣澤拓也さん(勤続3年目)



庄原同仁病院の管理部門で働く
井上智春さん(勤続6年目)



庄原実業高校で学校事務アシスタントとして
働く後藤秀和さん(勤続2年目)



フレスタ庄原店でリサイクルトレーの仕訳を
担当する平原佳和さん(勤続13年目)



長岡鉄工建設で溶接の仕事中の
宇山知弥さん(勤続1年目)



西田鮮魚店で調理中の西浦龍矢さん
(勤続2年目)

各種助成金等の紹介

障害者を雇用または雇用を検討している企業の事業主に対して、次のような助成金があります。

1 特定求職者雇用開発助成金

障害者などの就職困難者をハローワーク等の紹介により雇用保険の一般被保険者として雇い入れる場合に助成金が支給されます。

助成金額は週30時間以上の勤務で中小企業の場合、2年間120万円（重度の障害者または精神障害者の場合は3年間240万円）です。また短時間労働（週20時間以上30時間未満）の場合は2年間80万円です。

■ お問い合わせ先／お近くのハローワーク

お問い合わせ先／お近くのハローワーク

2 障害者トライアル雇用助成金

障害者を原則3か月間試行雇用する場合に対象者一人当たり月額最大4万円（精神障害者の場合月額最大8万円）が3か月間支給されます。

■ お問い合わせ先／お近くのハローワーク

3 短時間勤務の障害者雇用に関する特例給付金

週10時間～20時間未満で働く障害者を雇用している場合に月額5000円または7000円（従業員数による）が支給されます。

■ お問い合わせ先／独立行政法人高齢・障害・

求職者雇用支援機構広島支部

4 障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金

事業主が障害者の雇用にあたって、施設・設備の整備や適切な雇用管理を図るための特別な措置を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

■ お問い合わせ先／独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構広島支部

(1) 障害者作業施設設置等助成金

作業施設や付帯施設、作業設備の新築、増築、改築等の費用が助成されます（賃借の場合も助成があります）。

(2) 障害者福祉施設設置等助成金

雇用している障害者の福祉増進を図るための保健施設、給食施設、教養文化施設等の設置・整備に係る費用が助成されます。

■ 事例 車いすで働く従業員が食堂を利用しやすくなるためにスロープの設置や車いすで利用できるドアや洗面台に改修



3 短時間勤務の障害者雇用に関する特例給付金

週10時間～20時間未満で働く障害者を雇用している場合に月額5000円または7000円（従業員数による）が支給されます。

■ お問い合わせ先／お近くのハローワーク

求職者雇用支援機構広島支部

（3）障害者介助等助成金
障害者の特性に応じた適切な雇用管理のために必要な介助者の配置等の特別な措置を行なう場合に助成され、次の4種類があります。

I 職場介助者を配置または委嘱することを助成する「職場介助者の配置または委嘱助成金」

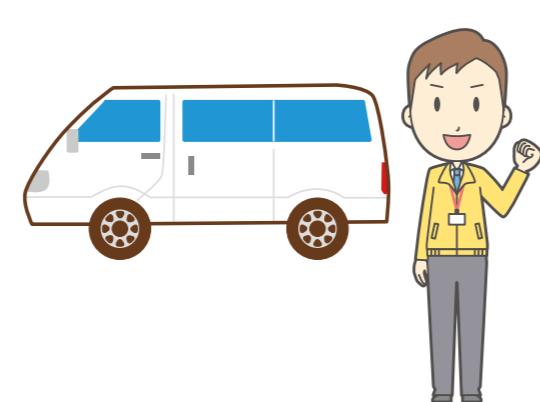
（4）重度障害者等通勤対策助成金
障害者の特性に応じて通勤を容易にするために講じられる措置に対する費用が助成され、次のような種類があります。

I 障害者を入居させるための住宅を賃借することを助成する「重度障害者等用住宅の賃借助成金」

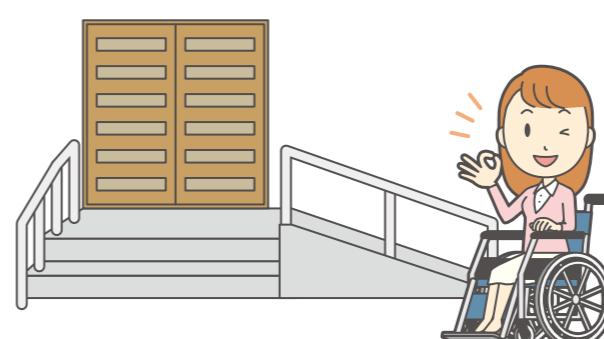
II 障害者5人以上が入居する住宅に指導員を配置することを助成する「指導員の配置助成金」

III 障害者に住宅手当を支払うことを助成する「住宅手当の支払助成金」

（5）重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金
対象障害者を多数継続して雇用し、これらの障害者が就労するために必要な事業施設等の整備等に要する費用が助成されます。



（6）車いす使用の新規採用者に係る障害者用トイレを新たに設置する事例
車いす使用の新規採用者に係る障害者用トイレを新たに設置



（7）車いすで働く従業員が食堂を利用しやすくなるためにスロープの設置や車いすで利用できるドアや洗面台に改修する事例
車いすで働く従業員が食堂を利用しやすくなるためにスロープの設置や車いすで利用できるドアや洗面台に改修

（8）通勤用バスの購入助成金
障害者5人以上の通勤のためのバスを購入することを助成する「通勤用バスの購入助成金」

（9）通勤用自動車の購入助成金
障害者5人以上の通勤のためのバスの運転手を委嘱することを助成する「通勤用自動車の購入助成金」

（10）通勤援助者の委嘱助成金
通勤援助者を委嘱することを助成する「通勤援助者の委嘱助成金」

（11）駐車場の賃借助成金
自動車通勤を行う障害者のための駐車場を購入することを助成する「駐車場の賃借助成金」

（12）自動車通勤を行う障害者のための自動車を購入することを助成する「通勤用自動車の購入助成金」

（13）通勤援助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」

（14）手話通訳・要約筆記等の担当者を委嘱することを助成する「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」

（15）職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」

（16）手話通訳・要約筆記等の担当者を委嘱することを助成する「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」

（17）職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」

（18）手話通訳・要約筆記等の担当者を委嘱することを助成する「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」

（19）職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」

（20）手話通訳・要約筆記等の担当者を委嘱することを助成する「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」

（21）職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」

（22）手話通訳・要約筆記等の担当者を委嘱することを助成する「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」

（23）職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」

（24）手話通訳・要約筆記等の担当者を委嘱することを助成する「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」

（25）職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」

（26）手話通訳・要約筆記等の担当者を委嘱することを助成する「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」

（27）職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」

（28）手話通訳・要約筆記等の担当者を委嘱することを助成する「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」

（29）職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」

（30）手話通訳・要約筆記等の担当者を委嘱することを助成する「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」

（31）職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」

（32）手話通訳・要約筆記等の担当者を委嘱することを助成する「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」

（33）職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」

（34）手話通訳・要約筆記等の担当者を委嘱することを助成する「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」

（35）職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」

（36）手話通訳・要約筆記等の担当者を委嘱することを助成する「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」

（37）職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」

（38）手話通訳・要約筆記等の担当者を委嘱することを助成する「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」

（39）職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」

（40）手話通訳・要約筆記等の担当者を委嘱することを助成する「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」

（41）職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」

（42）手話通訳・要約筆記等の担当者を委嘱することを助成する「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」

（43）職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」

（44）手話通訳・要約筆記等の担当者を委嘱することを助成する「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」

（45）職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」

（46）手話通訳・要約筆記等の担当者を委嘱することを助成する「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」

（47）職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」

（48）手話通訳・要約筆記等の担当者を委嘱することを助成する「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」

（49）職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」

（50）手話通訳・要約筆記等の担当者を委嘱することを助成する「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」

（51）職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」

（52）手話通訳・要約筆記等の担当者を委嘱することを助成する「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」

（53）職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」

（54）手話通訳・要約筆記等の担当者を委嘱することを助成する「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」

（55）職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」

（56）手話通訳・要約筆記等の担当者を委嘱することを助成する「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」

（57）職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」

（58）手話通訳・要約筆記等の担当者を委嘱することを助成する「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」

（59）職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」

（60）手話通訳・要約筆記等の担当者を委嘱することを助成する「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」

（61）職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」

（62）手話通訳・要約筆記等の担当者を委嘱することを助成する「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」

（63）職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」

（64）手話通訳・要約筆記等の担当者を委嘱することを助成する「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」

（65）職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」

（66）手話通訳・要約筆記等の担当者を委嘱することを助成する「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」

（67）職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」

（68）手話通訳・要約筆記等の担当者を委嘱することを助成する「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」

（69）職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」

（70）手話通訳・要約筆記等の担当者を委嘱することを助成する「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」

（71）職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」

（72）手話通訳・要約筆記等の担当者を委嘱することを助成する「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」

（73）職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」

（74）手話通訳・要約筆記等の担当者を委嘱することを助成する「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」

（75）職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」



新型コロナの中での就労支援

備北障害者就業・生活支援センター長 森末 博雄

令和2年度は、新型コロナウイルスの感染拡大により、日常生活や社会生活に大きな制約を受けた年となりました。（まだ終息していないのはとても残念ですが・・・）

企業においても特に製造業やサービス業において大きな打撃を受け、経済損失は過去に例を見ない数字が示されています。備北圏域においても自動車関連産業や飲食業などで内定の取り消しや労働時間の短縮などにより、障害者の雇用環境も厳しい事例が見受けられました。

企業訪問も感染拡大防止のため、4月から6月までほとんどできない状況が続き、登録者との面談も電話によるものがほとんどで、通常の活動ができない状況が続きました。

こうした中、新型コロナの影響により、全国では1月6日時点で8万人を超える解雇者が出てたとの報道がありましたが、幸いにも備北圏域ではナカポツ登録者の解雇はありませんでした。

また、2月16日時点での新型コロナ関連の倒産が全国では1,000社以上ありましたが、備北圏域では発生していません。

当センターでは令和2年度も企業に対する支援としての研修会や交流会の開催、ピアサポート活動としての就活支援交流会の開催、在職者を対象とした交流会、視察研修会などを計画していました。

残念ながら視察研修会はバスでの3密を危惧し

て中止しましたが、それ以外は当初の計画どおりすべての事業を実施しました。様々な関係機関では事業を中止される事例が多く見られましたが、感染の防止を徹底する中で、無事に事業を終えることができました。

今回の新型コロナの影響によって多くの活動が制約を受けたことは間違ありませんが、ともすれば新型コロナを理由として必要以上に制約をかけているのではないかと思われる事例も多くありました。

昨年の8月にオンラインで開催された「障害者就労支援フォーラム」では「ひるむな、私たち。NIPPON進化論」をテーマとして、新型コロナで大変な状況にある中でもしたたかに「コロナピンチ」を「コロナチャンス」に変える取り組みが多く報告されました。そこでは「何でもかんでもコロナのせいにしていては前に進めない」という共通したコンセプトがあつたように思います。

今回の新型コロナの感染拡大は私たちの日常生活や社会生活に多くの影響を与え、生活スタイルや就業スタイルも大きく変化しました。そしてこうした変化はコロナが終息した後もそのまま新しいスタイルとして残るものも多くあると思います。「災い転じて福となす」ために新型コロナは多くの知恵を私たちに与えてくれたのかもしれません。

一般社団法人 備北地域生活支援協会

一般社団法人が運営するナカポツは、全国でただひとつです。

18の事業者がコラボして手を組み運営しています。

事業主のみなさまへ

令和3年3月1日から 障害者の法定雇用率が引き上げられました

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります（障害者雇用率制度）。この法定雇用率が、令和3年3月1日から右記のように変わりました。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	令和3年3月1日以降
民間企業	2.2% ⇒	2.3%
国、地方公共団体等	2.5% ⇒	2.6%
都道府県等の教育委員会	2.4% ⇒	2.5%

(設立当初)

平成22年度事業計画書

一般社団法人 備北地域生活支援協会

当協会の守るべき点については次のとおりです。

地域生活の五視点

- 安全 いのちは守られているか
- 安心 支えあうシステムはあるか
- 安定 暮らしに必要なお金が稼げるか
- 安楽 楽しみや親睦の機会と場はあるか
- 誇り 自分や地域に誇りをもっているか

地域ぐるみの支えあいをモットーとします。

I 就業・生活支援センター

1 就業・生活支援センター事業実施の方針

一般企業への就職を希望する障害者、職場不適応により離職した障害者や離職の可能性がある在職中の障害者に対し、就業・日常生活・社会生活において障害者が自立して生活できるように支援します。

2 事業内容

相談及び指導・・・障害者の相談に応じ、必要に応じて指導・助言を行う。

助 言・・・事業主に対して、助言を行う。

斡 旋・・・障害者に対して、事業主等により行われる職業準備訓練や職場実習の斡旋を行う。

連 携・・・公共職業安定所、障害者職業センター、障害者職業能力開発校、社会福祉施設、医療施設、特別支援学校その他当事者団体等の関係機関との連絡会議を開催し、連携を図る。

一般社団法人 備北地域生活支援協会(仮称)の設立趣意書

広島県備北障害保健福祉圏域においては、さまざまな生活課題・福祉課題・就業課題があり、公的サービスが充実しても解決できないニーズが多く出現しています。

こうした状況に対応して、市民同士のふれあい・助けあい・支えあいを大切にした、一人ひとりの幸せ創りとして、共生社会のための地域生活支援サービスが重要です。基本的には就労支援、生活支援、地域支援です。

しかし、これらの「地域生活支援」への努力はそれぞれの担い手や組織が各々理念実践されているわけです。サービスの受け手の期待は総合、統合、連携された組織や協働を通したサービスの充実や発展です。

例えば、「障害者総合就業・生活支援センター事業」で申しますと、障害者が地域で普通に暮らすことにあたり、会社で働いて生活費を稼ぎたいという思いは、個人差はあるものの多くの方が抱いている欲求です。これは、単に個人の利益追求というばかりではなく、人材不足を補うという社会貢献という観点からも大きな意義があります。

しかしながら、障害者が働きたいと思っていても、一般企業へのアプローチの仕方がわからないとか、個人的にアプローチしても採用に結びつかないなど、障害者にとって雇用情勢は厳しい状況となっています。当支援センター事業としては、障害者の雇用を一人でも多く企業へ就職できるように、一般企業と障害者のかけ橋となるべく、企業訪問・企業実習・職業指導・雇用後のアフターケアなど企業との連携を中心に活動を行います。

また、経済状況が厳しい中、障害をもたない人も就職が厳しい状況となっており、そのような方への支援も重要な課題であると言えます。

このような認識に対して期待される方法として、別記の案で一般社団法人を設立して民意に応えたいと考えています。どうか趣旨にご賛同いただきたく、ここにお願い申し上げます。

平成22年 2月 1日

一般社団法人 備北地域生活支援協会

設立代表者 熊原保

一般社団法人 備北地域生活支援協会 定款

第9条 会員が次のいずれかに該当するに至ったときは、社員総会の決議によつて当該会員を除名することができる。

(1) この定款その他の規則に違反したとき。

(2) 法人の名誉を傷つけ又は目的に反する行為をしたとき。

(3) その他除名すべき正当な事由があるとき。

(会員の資格喪失)

第10条 第8条、第9条の場合のほか、会員は、次のいづれかに該当する場合には、その資格を喪失する。

(1) 成年被後見人又は被保佐人になったとき。

(2) 当該会員が死亡又は解散若しくは破産したとき。

(3) 第7条の支払義務を1年以上履行しなかつたとき。

(4) 総社員の3分の2以上の同意があつたとき。

(社員名簿)

第11条 当社団は、社員の氏名又は名称及び住所を記載した社員名簿を作成する。

(4) 総社員の3分の2以上の同意があつたとき。

(会員の資格喪失)

第12条 当社団の社員総会は、正会員をもつて構成する。

2 定時社員総会及び臨時社員総会は、毎事業年度の終了後3か月以内に開催し、臨時社員総会は、必要に応じて開催する。

(招集)

第13条 社員総会は、法令に別段の定めがある場合を除き、理事会の決議に基づき社員総会を招集する。

2 総社員の議決権の5分の1以上の議決権を有する社員は、理事長に対し、社員総会の招集を請求することができる。

(会員の資格喪失)

第14条 社員総会の決議は、法令に別段の定めがある場合を除き、総社員の議決権の過半数をもつて行われる。

2 前項の規定にかかわらず、次の決議は、総社員の議決権3分の2以上に載した書面をもつて開催日の1週間前までに各社員に対して通知しなければならない。

(決議の方法)

4 社員総会を招集するときは、会議の日時、場所、目的及び審議事項を記載した書面をもつて開催日の1週間前までに各社員に対して通知しなければならない。

(会員の資格喪失)

第15条 各社員は、各1個の議決権を有する。

(議員の選任)

2 理事のうち、副理事長及び専務理事をそれぞれ1名置くことができる。

(役員の選任)

3 理事及び監事は、社員総会の決議によつて選任する。

(役員の選任)

4 当社団の理事長を法人法上の代表理事とする。

(役員の選任)

2 理事長、副理事長、専務理事及び常務理事は、理事会の決議によつて理事の中から定める。

(議員の選任)

3 監事はこの法人又はその子法人の理事又は使用人を兼ねることができない。

(議員の選任)

4 理事のうち、理事のいづれかの1名とその配偶者又は3親等内の親族その他特別の関係にある者の合計数は、理事総数の3分の1を超えてはならない。監事についても、同様とする。

(議員の選任)

2 理事長は、当社団の目的を達成するため、それに必要な経費を支払う義務を負う。

(会員の資格喪失)

2 社員は、社員総会において別に定める基準により、理事会においてその可否を決定し、これをそのものに通知する。

(会員の資格喪失)

2 入会は、理事会において別に定める脱会届を提出することにより、任意にいつでも退会することができる。

(会員の資格喪失)

2 会員は、当社団の目的を達成するため、それに必要な経費を支払う義務を負う。

(会員の資格喪失)

2 入会は、理事会において別に定める会費を納入しなければならない。

(会員の資格喪失)

2 入会は、理事会において別に定める会員登録により、会員として入会しようとするものは、理事会において別に定めるところにより、入会の申し込みを行つるものとする。

第15条 各社員は、各1個の議決権を有する。

(議員の選任)

2 理事長の議員は、理事長がこれに当たる。理事長に事故があるときには、当該社員総会において議長を選出する。

(議事録)

第17条 社員総会の議事録については、法令の定めるところにより議事録を作成し、社員総会の日から10年間主たる事務所に備え置く。

(第5章 役員)

2 当社団に、次の役員を置く。

(役員の設置)

2 理事のうち、1名を理事長とする。

(役員の選任)

3 理事及び監事は、社員総会の決議によつて選任する。

(役員の選任)

4 当社団の理事長を法人法上の代表理事とする。

(役員の選任)

2 理事長、副理事長、専務理事及び常務理事は、理事会の決議によつて理事の中から定める。

(議員の選任)

3 監事はこの法人又はその子法人の理事又は使用人を兼ねることができない。

(議員の選任)

4 理事のうち、理事のいづれかの1名とその配偶者又は3親等内の親族その他特別の関係にある者の合計数は、理事総数の3分の1を超えてはならない。監事についても、同様とする。

(議員の選任)

2 理事長は、当社団を代表し、その業務を執行する。

(監事の職務権限)

2 副理事長は、理事長を補佐し、専務理事は、当社団の業務を執行する。

(監事の職務権限)

2 理事長、副理事長、専務理事及び常務理事は、理事会の決議によつて理事の中から定める。

(議員の選任)

2 理事長は、当社団の目的を達成するため、それに必要な経費を支払う義務を負う。

(会員の資格喪失)

2 社員は、当社団の目的を達成するため、それに必要な経費を支払う義務を負う。

(会員の資格喪失)

2 入会は、当社団の目的を達成するため、それに必要な会費を支払う義務を負う。

(会員の資格喪失)

2 入会は、当社団の目的を達成するため、それに必要な会員登録料を支払う義務を負う。

(会員の資格喪失)

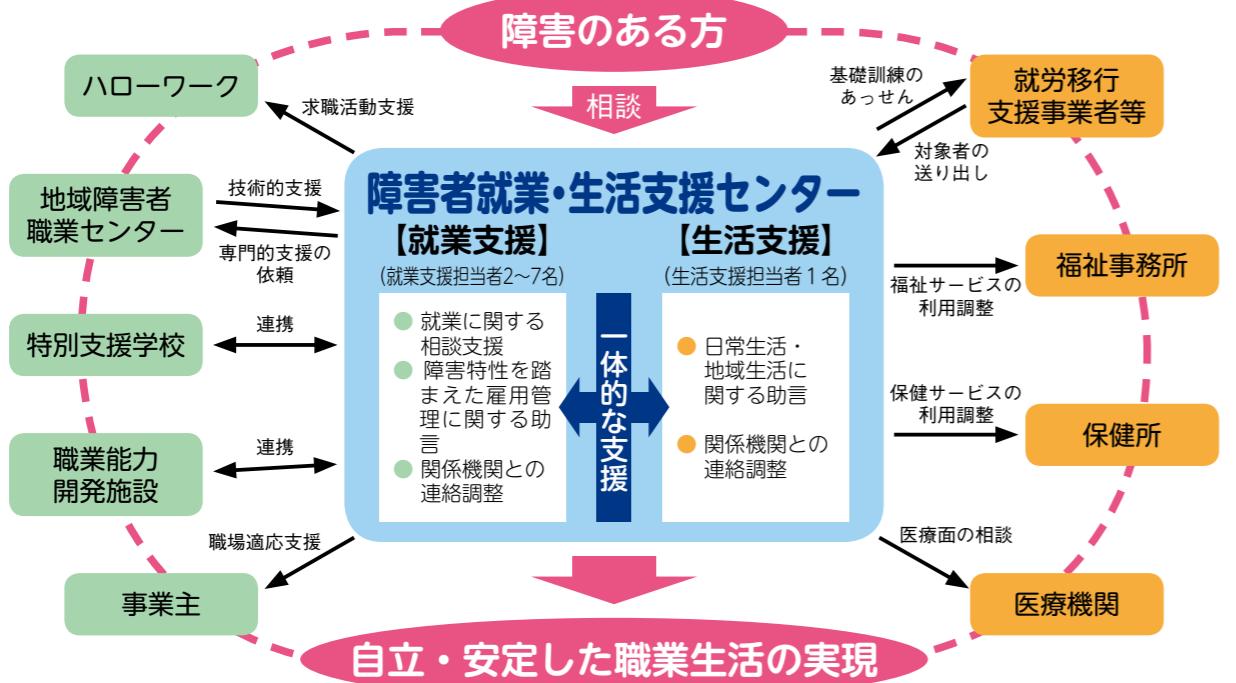
一般社団法人 備北地域生活支援協会 役員名簿

(令和2年5月15日現在)

障害者就業・生活支援センターとは

「障害者就業・生活支援センター」とは、就職を希望されている障害のある方や在職中の障害のある方が抱える課題に応じて、身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施します。名称が長いため、「ナカポツ」や「ナカポツセンター」と呼ばれることもあります。

令和2年5月末で、全国に335センター、県内には8センターがあり、それぞれのエリアで活動しています。



左から高井英仁／横原千洋／澤井由紀／森末博雄／上田さつき

編集後記

今回の「ナカポツだより」で目に付くのはマスク姿の写真だと思います。

三密（密閉・密集・密接）を避け、手洗い・うがいの励行とマスクの着用という今の時世を反映したものとなっていました。

数年先または数十年先にこの特集号を目にするがあれば「あの時は新型コロナで大変だったなあ…」と思い起こすことができるのではないかでしょうか。

良し悪しは別にして、記念すべき特集号となりました。

編集・発行／一般社団法人 備北地域生活支援協会 備北障害者就業・生活支援センター

法人部門／〒727-0007 庄原市宮内町1157

事業部門／〒728-0013 三次市十日市東3丁目14-1 三次市福祉保健センター内

TEL.0824-63-1896 FAX.0824-63-1897

メールアドレス info@bihokucenter.com ホームページ <http://care-net.biz/34/bihoku-c/>

No	役職名	氏名	事業所名	所在地
1	理事長	熊原 保	障害者多機能型事業所 里山福業	庄原市永末町5151-1
2	専務理事	森末 博雄	備北障害者就業・生活支援センター	三次市十日市東3丁目14-1
3	理事	酒井 主典	障害児入所施設 庄原さくら学園	庄原市三日市町5017-6
4	理事	安永 統	三次市障害者支援センター	三次市十日市東3丁目14-1
5	理事	藤原 真	障がい者支援施設ニューライフ君田	三次市君田町東入君357-1
6	理事	藤原 俊雄	就労継続支援B型事業所 東寿園福祉作業所	庄原市東城町川西947-2
7	監事	若井 久子	訪問介護事業所 ユーシャイン	庄原市総領町中領家476
8	監事	宗兼 安子	障害福祉サービス事業所かわせみの家	庄原市高町1246
9	社員	森重 利夫	障害者多機能型事業所 ゆうしゃいん三次	三次市畠敷町238
10	社員	田邊 弘	障害者支援施設 ともいきの里	庄原市総領町稻草77
11	社員	藤川 耕作	就労継続支援B型事業所 コージーガーデン	三次市太田幸町10266-4
12	社員	梶川 順司	障害者多機能型事業所 青空	庄原市水越町808-2
13	社員	水本 富明	障がい者社会就労センター君田	三次市君田町東入君238-1
14	社員	江波 弘晋	障がい者社会就労センター三次	三次市十日市東5丁目7-35
15	社員	名越 千春	相談支援事業者 ゆうき相談所	庄原市総領町稻草77
16	社員	伊藤 昌代	障害者多機能型事業所 みとう温泉	庄原市宮内町美湯6353-2
17	社員	金藤 久滋	障害者支援施設 庄原もみじ園	庄原市三日市町甲17-9
18	社員	新田 衆治	相談支援事業者 ゆうしゃいん	三次市太田幸町10388-7

つなぐ

一般社団法人 備北地域生活支援協会
備北障害者就業・生活支援センター