

Net Work Report FORWARD

ネットワークレポート
「フォワード」 第58号
for working together

特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワーク
〒540-0031 大阪市中央区北浜東3-14(エルおおさか4F)

TEL:06-6949-0350
FAX:06-6949-1256

http://www.workwith.or.jp/
E-mail:o-isc@onyx.dti.ne.jp

発行人/湯川 隆司

今号のごあいさつ

『2016年の障害者雇用支援月間を振り返り』

代表理事 湯川 隆司

深秋の候、皆様におかれましては益々ご健勝のこととお慶び申し上げます。

さて、今年も9月21日に、ドーンセンターにて『2016障がい者雇用フォーラムin大阪』を開催いたしました。300人近くの方々にお越しいただき、ありがとうございました。

今回のフォーラムは、NPO法人 障害者雇用部会並びに、(社福)電機神奈川福祉センター 前理事長の土師修司さんから、『障害者雇用と向き合う覚悟』と題して、ご講演いただきました。大阪障害者雇用支援ネットワークは、1996年に『大阪を障害者雇用日本一のまちに』を掲げ、任意団体としてスタートしましたが、土師さんは、当ネットワークがスタートする前から神奈川で『労働組合を巻き込んで、連携しなければならない』という想いを持って、先駆的に取り組んで来られ、当ネットワークの創設にあたり、土師さんの取り組みはとても重要だと伺っておりました。土師さんは、障がいのある方への理解と雇用の場を広げながら、『一人でも多くの障がいのある方を、よりよい環境で、一日でも長く就労できる環境づくりを目指す』ことを目的に、1972年から活動を始められました。特に1990年代からは、“就労援助センター”として本格的に就労への取り組みを進められ、現在は1600人以上の就労者となり、企業と本人・支援者・教育を巻き込みながら、地域を育てられました。土師さんの講演を受けて、大阪におけるネットワークの原点へ立ち返ると共に、“今、何が重要なのか?”について考えるシンポジウムを開催いたしました。昨今の就労支援については“その人らしく働き続けること”がテーマであり、ますます支援機関と企業との連携は重要です。加えて

本フォーラムでは、『誰もが働き続け、活躍できる社会づくり・地域づくりの実現』という視点で労働組合との連携も大切にさせていただきました。



雇用フォーラムであいさつする湯川代表理事

また、9月14日・15日には、4月から障害者差別解消法と改正障害者雇用促進法の施行を踏まえ、連合大阪との共催で、“はたらく障害者なんでも相談キャンペーン”を実施いたしました。当日は、ご本人並びにご家族から13件の電話がありました。働く障がいのある方への理解に向けて発信・アピール（広報）を強化していくと共に、これをスタートに、引き続きネットワーク事務局や連合大阪労働相談へいただいた声に対し、一人でも多くの方が“その人らしく働くこと”を目指して取り組んでいきたいと考えています。おかげさまで、今年の9月は初めての試みができた「障害者雇用支援月間」となりました。全国でも啓発活動が実施されていますが、特にここ大阪においては、ヘレンケラー女史の想いに賛同し「大阪府身体障害者雇用促進協議会」（現在の一般社団法人 大阪府雇用開発協会）が発足され、その後に日本で第1号認定の特例子会社を創業された歴史に誇りを感じ、そのバトンを引き継ぐ気持ちで取り組みました。

フォーラム並びに、相談キャンペーン実施にあたり、多大なるご尽力をいただきました皆さまのご支援・ご協力に対し、心から感謝いたします。

2016学生インターンシップ

自己の就労準備性を知る

インターンシップ事業部 乾 伊津子

学生インターンシップ事業は、当NPOで平成20年から任意事業として始めたものである。障がいのある学生・生徒が学校から社会へ移行する際、実際の企業体験を通じ、自己の就労準備性を確認することや周辺の家族・教職員に就労支援のノウハウを伝えることを目的に実施している。特徴は、就労体験や周囲の支援ノウハウが不足している一般高校や専修学校在籍者に対象を限定して実施しているところにある。今年度は、その対象を「支援を要する学生・生徒」とし、府内の私立を含む一般の高等学校や専修学校の他、大学や短大に範囲を広げて募集を行った。

学生インターンシップ事業は、毎年大阪府専修学校各種学校連合会と共催で実施している。今年度も7月13日、大阪私学会館で開催された説明会・面接会から始まった。応募者は、府立高校生7人、専修学校生1人、大学生1人の9人。高校1年生、2年生、大学3回生など、まだ卒業年次ではない人もいた。早くから体験により、その準備性を高めておくことはとても必要なことだと言える。

「障がい学生」と表現せず、「支援を要する学生」と表現したのは、支援学校以外にも多くの障がい学生・生徒が在籍しているものの、自己理解が進まず、グレーゾーンとして存在していると推測されるからである。しかし、現実には支援の容認まで至っていないのか、応募者数は多くない。外部の一般校の教職員の声によると、学校側で支援を必要とすると分かっている、そのことを本人や家族にどう伝えるのか、どう理解を促すのか、とてもハードルが高いということである。また、学校側のそうした相談を受ける支援体制が進んでいないということも要因であるのかもしれない。

今回の応募者9人は、全員障がい者手帳取得者であった。手帳種類でいうと、身体1人、療育7人、精神(発達)2人(重複1人あり)であった。参加の目的は、将来の就業のための社会経

験や自分に合う職種の模索などである。応募者9人のうち、説明会に参加した者は8人、実際に次の企業実習へ進んだのは7人であった。説明会の後、担当者とそれぞれ個別面談を行い、その結果を踏まえ体験する環境(企業)とのマッチングに入った。結果、これまでの当ネットワーク傘下の協力企業(特例子会社5社と一般企業1社)に依頼し、協力を得て実習の運びとなった。

本番の企業体験は夏休みを中心に調整し、本人の希望により3日から5日間実施した。全員が休むことなく参加でき、個々の持つ準備性はさまざまであったが、社会経験を増やす有益な結果となっている。

参加者の一人に、義務教育期間を在宅で過ごし、一日も通学経験のない生徒が含まれていた。これまでに公的機関の実施する体験事業の参加経験はあるものの、一般企業の事務職での体験は初めてとのことであった。本人の想像される適性を踏まえマッチングした体験先企業からは、周囲の予想を上回る評価を得た。職業的能力の高さとともに社会経験不足から来る課題はあるが、大きな潜在能力が評価された。学校生活では得られない体験から、本人の可能性の大きさに気付かされたケースである。他の参加者にも、受け入れ企業から業務能力を評価された人が多くいた。一方、年齢の低い参加者は職業準備性も低く、仕事に就くことへの課題も明確となった。短い日数ではあるが、参加者は企業現場の臨場感ある経験や評価から、その次に繋げる糸口を見つける結果を得たようである。卒業後の社会参加の一助になることは間違いないと思われる。

当事業については、企業体験が必要な人に周知できていない現実にはジレンマを感じるものの、どこも手掛けていない事業を実施する意義も反対に強く感じている。今後も根強く継続し、会員の皆さまからの協力も、是非ともお願いしたい。

第31期職場適応援助者養成研修報告

去る7月4日～9日の6日間、31回目の職場適応援助者養成研修を開催した。訪問型31人と企業在籍型18人の合わせて49人が受講した。たくさんの方々の協力いただき、大変内容の濃い、質の高い研修を実施することが出来たと思う。ご協力いただいた講師の方々に感謝申し上げます。

この研修では、訪問型と企業在籍型が同日に行われ、それぞれの思いを持って6日間を過ごす。普段はそれぞれ違うペースで活躍する人たちが、共に学ぶことに意味がある。今回の研修内容について49人に対してアンケートを実施し、うち48人から回答を得た。その内容を紹介することで研修の一端を知っていただければと思う。

まず、応募のきっかけについては、会社からとホームページからが大半を占めている。満足度評価では、おおむね全員が「満足した研修となった」と回答。アンケートには、「盛りだくさんのプログラムで、いい意味で過充電になった」、「幅広い知識を一気に凝縮して得ることが出来た」、「職場実習やケーススタディで企業側の意見をたくさん聞いたことも、たいへん学びとなった」、「さまざまな考え方やとらえ方を学ぶことが出来た」、「受講する前と受講してからは、自分の視点がだいぶ変化したように思う」などの意見が多くあった。受講生同士のネットワークの構築や情報交換などにも役立っていることがわかる。また、訪問型と企業在籍型が一緒に学ぶことで、お互いに新たなネットワークが構築され、良い情報の場になっている。

研修最終日の講義では「明日からジョブコー

ジョブコーチ養成事業部 泊野 衣里子

チとして具体的にどう活躍していくか」という議題で、受講者各自が抱える課題と具体的な行動目標をプレゼンテーションしてもらった。6日間の集大成として、人にとって働くことについて深く考えると共に、人と仕事を繋ぐジョブコーチとしての立ち位置や視点など、それぞれが思いを持った非常に熱心な内容となった。今後、働く障がい者の方や雇用する企業を支えていくためには、各機関の連携が不可欠であり、適切な役割分担の下、個々に応じた長期的な支援を行うためのネットワークを構築することが大切であると感じた。

今後も、ますます高まるジョブコーチ支援へのニーズに対応するため、引き続き定期的に研修を開催していく活動を進めていく。今回のアンケートや皆さんの貴重な意見を参考に、よりよい研修となるよう努めていきたい。

<次回のお知らせ>

第32期職場適応援助者養成研修は、平成29年2月20日(月)～25日(土)です。

詳細は、大阪障害者雇用支援ネットワークのホームページをご覧ください。



受講者は6日間で専門的な知識を修得した。

「はたらく障がい者なんでも相談キャンペーン」 ～はたらく障がい者の困り事を解決します～

連合大阪 岩崎 富巳子

2016年4月から障害者差別解消法および改正障害者雇用促進法が施行され、採用など雇用の分野で障がい者に対する差別禁止、合理的配慮の提供が義務付けられた。また、事業主には相談窓口の設置など体制整備が求められている。これらの障がい者雇用関連法への対応状況と現場における相談内容の実態把握に向けて、連合大阪はNPO法人大阪障害者雇用支援ネットワークと連携し、初めて相談キャンペーンを行った。



大阪障害者雇用支援ネットワークから、延べ7人の役員が相談に対応した。

日 時：2016年9月16日（金）10：00～19：00 / 17日（土）10：00～17：00

場 所：連合大阪会議室

相談者：はたらく障がい者およびはたらく意欲のある障がい者とその家族、
障がい者を雇用する事業主

相談体制：NPO法人大阪障害者雇用支援ネットワーク、連合大阪、弁護士で対応

その他：事前周知活動（PR）として、大阪府域の地域街頭行動でキャンペーンチラシを配布、
NHKの取材による報道も行われた。

相談件数：13件（障がい当事者からは8件）

（内訳）

- ・いじめ・嫌がらせ1件 ・自己都合（継続できない）1件
- ・求職活動、不安4件 ・生活不安、生活困窮2件

相談内容：○職場で嫌がらせを受けている。

○仕事があっても続かない。障害手帳を使って福祉制度の利用を勧められたが嫌だ。

○母からの相談：53歳の息子が脳出血で倒れ治療中。身体障害者認定は受けられなかった。歩行速度が遅く、しびれが残っている。仕事がなく、生活費は母が援助している。何とか働けるようになれないか。障害者手帳をもらえないのか。

○脳梗塞で倒れ障害が残っている。訓練校に通っているが、本当に就職できるのか。

○今春から訓練校に通っているが、自分に何が向いているかわからない。

「2016障がい者雇用フォーラム in 大阪」

広報事業部 岩崎 富巳子

NPO法人大阪障害者雇用支援ネットワークは、連合大阪と共に9月21日、大阪府立男女共同参画・青少年センターで「2016障がい者雇用フォーラム in 大阪」を開いた。本フォーラムには、企業、特例子会社、支援機関、行政、学校、労働組合など290人が参加した。続いて、フォーラムを共催する大阪府が、「大阪府障がい者サポートカンパニーの集い」と題し、多くの職場実習の受け入れや支援学校への出張授業を行うなど、障がい者雇用や就労支援に積極的な取り組みが顕著な企業の中から「大阪府障がい者雇用貢献企業顕彰」（ハートフル企業顕彰）を受賞した企業の紹介を行った。

また、「障害者雇用と向き合う覚悟」と題し、労働運動から福祉に関わり、障がい者の就労に尽力されたNPO法人障害者雇用部会 土師（はじ）修司前理事長の基調講演と、「これからの障害者雇用の展望を語る」と題したシンポジウムを行った。

《主催者あいさつ》

山崎 弦一 連合大阪会長

2014年1月に国連の障害者権利条約が日本でも批准され、その後、政府も障害者雇用の促進に向けてさまざまな法整備を進めた。2015年6月1日現在、大阪における障がい者の雇用状況は41620人と過去最高を更新。法定雇用率達成企業の割合は、44%と残念ながら全国平均を下回っているが、民間企業における実雇用率については、過去最高の1.84%であった。この数字は、東京、神奈川、愛知を上回っており、障がい者の雇用状況は徐々に改善されつつあるが、障がいのある人たちへの人権や基本的自由の平等な享有は、今なお保障されていない。また、障がい者を雇用する事業主や職場の上司など、使用者からの虐待が認められた障がい者は、前年度比8.8%増の970人で、過去最高を更新したことが厚生労働省の集計で明らかになった。私ども労働組合も、障がいのあるなしに関わらず、労働条件や人事制度に差別的な取り扱いが行わ

れていないかどうか、厳しくチェックしていきたいと考えている。今後の障がい者の皆さんへの就労支援の拡充、職域の拡大、差別禁止に向けて運動を強化していく。

湯川 隆司 NPO法人大阪障害者雇用支援ネットワーク代表理事

1996年 大阪障害者雇用支援ネットワークが任意団体としてスタートする以前から労働組合を巻き込み、先駆的に取り組んでこられたのが、本日まで講演いただくNPO法人障害者雇用部会前理事長の土師修司さんです。本日は、「障害者雇用と向き合う覚悟」と題してご講演いただいた後、「これからの障害者雇用の展望を語る」と題し、今何が必要なのかを考えるシンポジウムを開催する。近年、障がいのある方の働く状況については、その人らしく働き続けることがテーマとなっているが、支援機関と企業の連携がますます大切だということはいままでの加えて、労働組合とも連携し、障がいのあるなしに関わらず、誰もが働き続けることが出来る社会づくり、地域づくりの実現という広い視点で、本日は参加者全員心を合わせてこのフォーラムを進めていきたい。9月は障害者雇用支援月間です。昭和24年身体障害者福祉法が制定され、大阪においては、同時に大阪府身体障害者雇用促進協議会（現在の大阪府雇用開発協会）が発足。翌年には、日本第1号認定の特例子会社が創業されたのもこの大阪。これまでの歴史に誇りを持ち、そのバトンを引き継ぎ、受け継いでいく気持ちで、このフォーラムを開催する。

《来賓あいさつ》

前川 佳之 大阪府商工労働部労働政策監

大阪府では、働きたいと願う障がい者の皆さんが、適性や個性を生かして仕事に就き、働き続けることができる障害者雇用日本一大阪の実現に向けて、さまざまな施策を推進、実施して

いる。平成29年度までに実雇用率2%以上とする中期目標を掲げて取り組む。本庁では、府と関係がある事業主に対し、ハートフル条例に基づき法定雇用率達成に向けた誘導と支援に務めている。また、精神・発達障害者の雇用と職場定着を促進する取り組みとして、職場における精神・発達障害者のサポーター養成事業を実施。加えて障がい者の雇用や就労支援に積極的な企業に登録いただき、障がい者サポートカン

パニー制度を実施している。この制度によって、優良企業として登録された企業の中から、障がい者の雇用促進や職業教育に多大な貢献を行った企業、独自性に優れた取り組みを行なっている企業などを表彰するのがハートフル企業顕彰制度です。大阪府では、こうした取り組みを通じて、働きたい、働き続けたいと願う障がい者の雇用の推進に、より一層務めていく。

公開シンポジウム

「これからの障害者雇用の展望を語る」

報告 大阪市職業指導センター 松川 智美

| | | | |
|------------|------------------------|-----------|---------|
| 〔シンポジスト〕 | NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク | 事務局次長 | 田中 純幸 氏 |
| | 日本労働組合総連合会大阪府連合会 | 副会長 | 多賀 雅彦 氏 |
| | (株)高島屋 大阪店 | 総務部人事担当課長 | 脇田 寿博 氏 |
| | (有)奥進システム | 代表取締役 | 奥脇 学 氏 |
| | NPO法人大阪障害者雇用支援ネットワーク | 副代表理事 | 嶋田 彰 氏 |
| 〔コメンテーター〕 | NPO法人障害者雇用部会 | 前理事長 | 土師 修司 氏 |
| 〔コーディネーター〕 | 社会福祉法人日本ライトハウス | 常務理事 | 關 宏之 氏 |

基調講演「障害者雇用と向き合う覚悟」をテーマに土師修司さん（特定非営利活動法人障害者雇用部会前理事長）よりご講演いただいた後、「これからの障害者雇用の展望を語る」と題し、雇用支援ネットワーク創設期から取り組んで来られた方々にご登壇いただき、シンポジウムを開催した。

【それぞれの「覚悟」】

コーディネーターである關さんより、基調講演テーマにもある“向き合う覚悟”としてそれぞれの立場からの『覚悟』とは何か、という問いかけからシンポジウムが始まった。

田中さんは、「就労に送り出し、働き続けることを支援する側が『辛さ・しんどさ』を感じる時、当事者である利用者は、もっと『辛さ・しんどさ』を感じていることを肝に銘じて支援する、といったことが我々の覚悟である」と話



それぞれの立場で、障害者雇用と向き合う覚悟を語るシンポジスト

した。労働組合の立場から多賀さんは、「1996年に『大阪を障害者雇用日本一のまちに』を掲げて、連合大阪・企業・福祉・行政が一緒になり、大阪障害者雇用支援ネットワークを立ち上げた。それぞれの立場で、袂を脱いで障害者雇用について意見を出し合い、一歩でも二歩でも前に進んでいるところが、この大阪の良さ。連

合大阪は、そういったそれぞれの専門分野で知識を持つ方々とのネットワークづくり、大阪らしい横のつながりを期待したい」と語った。雇用する立場の脇田さんは、「人を雇用することは、それ相応の覚悟がある。60～65歳までいかに働いていただくのか、ご家族のことや年齢、体調なども含めて、企業側で出来ることをサポートすることが、企業の責任と覚悟である」と話した。奥脇さんは、「働きやすい職場づくりを行うことで、障がいのある方の雇用に繋がる、と先輩方から教わったことは、間違いではなかった。これからもネットワークを広げ、自分なりにできることを考え、最低限教えていただいたことに恩返しすることが、今の自分の覚悟である」と、先輩方の志をしっかり引き継ぎ、取り組まれている。当ネットワーク副代表理事の嶋田さんは、ネットワークを創設した先輩たちから引き継いでいく覚悟を問われ、「障がいのある方に、あきらめずにまだまだ働ける、働こうや、とご本人、家族、支援者が、自分の力を信じて、働き続けられる社会を創っていかねばならない」と語った。

【働き続けるために】

5人のシンポジストの話の後、土師さんは、「障がいのある方が、働くことをこんなに喜び、純粹さを持って働いている姿をいろんな方々に“見てもらう”“わかってもらう”、そういった機会に会社見学や実績を報告している企業の事例集などを含めた報告会を開き、その取り組みを実際に見てもらうことが重要。そういった取り組みが障がいのある方、また企業にとって『人を大切にする』『障がいのイメージも変わる』『社会が変わる』』とコメントした。

脇田さんも、「百貨店は老若男女、多種多様な方々がおられる。その中でCSR、コンプライアンスに照らし合わせ、一緒に働く場を作ることが私たちの役割。人間らしく、やりがいをもって働ける場の提供を、これからも念頭に考えていきたい」と話した。続いて嶋田さんは、「福祉従事者の支援のあり方として、行政の立場からのみでなく、生きにくさを感じている当事者の方と向き合う仕組み、生活困窮の方に働くことの価値を伝えることが我々の役割」と強く語った。

田中さんからは、当ネットワークの活動であるトライアル雇用やジョブコーチ研修が国の政策となったことを踏まえ、「今後は、精神障がいの方の就業定着の取り組みを考える動きが必要だ」と意見提起があった。また、土師さんは、「雇用したら企業はちゃんと人を育て、障がいについて勉強もし、プロ意識をもって向き合うものだ。受け入れた方々の方向性も含め、同じ目的を持つネットワークとして、企業、教育、福祉がそれぞれの役割で責任を持つべきだ」と語気を強めた。

最後に、このシンポジウムで論じられた様に、20年前に比べ、これまでのさまざまな取り組みや積み上げてきた試みが障がいのある人の働く環境、働き続ける環境を変えてきたことは明白である。2016年4月に「障害者差別禁止法」「改正障害者雇用促進法」が施行、合理的配慮が義務化されたことなどしかりである。それぞれのシンポジストの発言からもわかるように、障がいのある人が働き、働き続けるためには、企業、支援側が、生産性の向上や業務の効率化を求めただけではなく、加齢に伴う体調の変化や普段の体調の波、そして家族の問題への配慮といった「お互いのことを理解し、歩み寄って話し合いをする」という基本的なスタンスを実践していくことが、とても重要であると再確認できた。本人の「働きたい思い」に寄り添い、彼らの持つ生きにくさに対して何をすべきかを想定し、『必要なものは作り上げる』という意気込みを持ち、企業や関係団体とともに自信を持って送りだせる地域や社会を目指していかなければならないと、改めて学ぶことができたシンポジウムであった。



障がい当事者・支援機関・企業・労働組合が連携し、歩み寄って話し合うことが重要と学んだ。

「ジョブコーチカンファレンス2016」を開催して

ジョブコーチ養成事業部 酒井 京子



ジョブコーチカンファレンスは、国のジョブコーチ（職場適応援助者）に焦点をあて、地域でどのように就労支援を進めていくかについて意見交換をおこなう会議であり、職場適応援助者養成機関として研修を実施している民間5団体が横の連携を図り、年に1回開催している。第1回目の神戸を皮切りに、名古屋、郡山に続き、4回目となる今回は、7月23日に金沢で開催した。平成27年度は、職場適応援助者助成金が変わり、主任職場定着支援担当者が創設されるなど、さまざまな変化があった。一年を経て制度の変化がどのような影響をもたらしたのか議論した。

民間企業の実雇用率やハローワークを通じた障害のある人の就職件数がともに過去最高を更新し、障害者雇用は着実に進んでいるが、職場定着についての課題も多い。まずは、厚生労働省より障害者雇用や就労支援施策の最新の動向について説明があり、その後、北陸から石川、富山、福井のジョブコーチ支援の実践報告が

あった。午後は、「地域に根差した就労支援を考える」と題したシンポジウムが行われた。制度を作る行政側（厚生労働省）と実際に現場の支援にあっているジョブコーチがシンポジストとして登壇し、ジョブコーチのあり方や定着支援のさまざまな課題について問題提起をした後、会場の参加者との率直な意見交換を行った。会場からは、新設された主任職場定着支援担当の役割の曖昧さや、平成30年度に新設される予定の就労定着支援事業など、先行きが見えない不透明さに対する不安や、ジョブコーチや就労支援担当者の支援の質の担保や人材育成など、多岐にわたる意見が出された。

参加者からは、「それぞれの立場の方が真剣に意見を出し合っているのを初めて体験した。すごく刺激になった」「本音を聞ける内容で満足した」「これからの課題を確認し合えたことに意味があった」など、現場の本音を伝え、行政側もそれに対して真剣に向き合い、ともに解決していこうという姿勢が見られたという点では、意味のあるカンファレンスであったと感じた。



多くの参加者が、地域の就労支援について学んだ。