

Net-Work-Report

ネットワークレポート  
フォワード

第37号

FORWARD  
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11F)TEL:06-6949-0350  
FAX:06-6949-1256http://www.workwith.or.jp/  
E-mail:o-isc@onyx.dti.ne.jp

発行人/江口 敬一

## 今号のごあいさつ

## 「雨のち曇り、そして晴れ」

## 代表理事 江口 敬一

今年も残すところ早1ヶ月余りとなり、酷暑の夏から一足飛びに師走に向かうような気がいたします。さて、去る9月29日の「障がい者雇用フォーラム in 大阪」は、430名を超える参加者の下、ダイキン工業(株)の井上礼之会長をお迎えし盛大に開催することができました。ご支援ご協力いただきました皆様に厚くお礼申し上げます。日本を代表する経営トップから障がい者雇用と企業経営についてお話を伺え、不透明な世相の中で安心感を共有でき、また最大の厳しさは最大のやさしさであり一人ひとりの自己責任を問うという経営者ならではのメッセージは、改めて障がい者観を再確認する機会をいただきました。講演会に先立ち行われたハートフル企業顕彰制度表彰式では三洋商事(株)が大賞に教育貢献賞には(有)薩喜庵が受賞されましたが、ランブのともしび大賞にダウン症の次男が勤務する老人デイサービスセンター「アンデスのトマト」をご選出いただきとても感謝しております。後日勤務先より「裕介君をお預かりしてもう10年も経つのかと時の早さを感じます。よくこれまで仕事を続けてくれているなとうれしく思っています。これから先もまだまだがんばって30年は勤めてほしいです。そのためにも厳しくも働き甲斐のある職場にできるよう更なる向上が必要です。ご協力をよろしくお願いします。」とのお手紙を頂戴しました。ありがたいことです。障がいがあってもしっかりとした支援があれば働き続けるこ

とができることを実感しております。私事が続いて恐縮ですが2004年にNHK厚生文化事業団が募集するNHK障害福祉賞に応募しましたところ、入選しその時の選



考委員の一人がノンフィクション作家の柳田邦男さんでした。それがご縁で今年の「障がい者雇用フォーラム in 大阪」にもご講演していただけることとなりました。今夏NHK厚生文化事業団が創立50周年を迎えるにあたり、表題の「雨のち曇り、そして晴れ～障がい生きる13の物語～」がNHK出版より発行されました。これまでの応募作品8500編余りの中から、拙文を選んでいただいた重さとその一員にお加えいただいたことに深く感謝しております。タイトルの「雨のち曇り、そして晴れ」が心に響きます。私のみならず障がいのある人や家族をもつ方々の心情や願いが凝縮されています。記念式典の当日、久しぶりに柳田さんにもお会いでき忘れられない1日となりました。帰宅後、家族から久しぶりに「おめでとう」と祝福されました。よろしければご一読願えれば幸いです。

当ネットワークも2001年にNPO法人格を取得して、来年は10年目を迎えます。

実りの多いいい年にしたいものです。

## 「2010障がい者雇用フォーラムin大阪」を開く

広報事業部 永野 有紀

NPO法人大阪障害者雇用支援ネットワークは9月29日、大阪府・関西経済連合会・連合大阪とともに「2010障がい者雇用フォーラムin大阪」を開きました。これは、9月の障害者雇用支援月間に、障害のある人の雇用と就労の促進を目的に行っているものです。障害者雇用を進める企業・事業所・就労支援関係者・労働組合など、432人が集まりました。

開催にあたって、各団体からあいさつがありました。

### <主催者あいさつ>

多賀雅彦 連合大阪事務局長



連合がめざすべき社会構造として、「働くことを軸とする安心社会」をキーワードに議論している。その社会像の中にも、年齢や性別を問わず、さまざまな障害の有無に関わらず、だれもが働き続けることができる仕組みを作りだしていくことが大切と認識している。また、“働き甲斐のある人間らしい仕事(ディーセントワーク)”。この実現も連合のめざすところであり、障害のある人が当たり前で働く社会の実現も当然にその目標にしている。働く仲間と組織している連合は、自らの職場に障害のある人たちを受け入れ、ともに働くことが出来る職場作りに積極的に参加しうる主体とも言える。

労働組合として障害者の雇用促進に向け、さ

らに運動を強化し取り組んでいきたい。

江口敬一 NPO法人大阪障害者雇用支援ネットワーク 代表理事



障害者雇用を取り巻く社会情勢は非常に大きく変化した。前代表理事が掲げていた、「障害のある人の働くことを当たり前」という考え方が自立支援その他、国の施策の中心的な位置づけとなっていっている。大阪は障害者雇用において、非常に宣布的な大きな役割を果たしているし、また就労支援に関しては、ひけをとらないくらい支援体制を持っている。

170名以上過去最多の事業主の皆さんと、連合関係、一般の方の地域を構成する全部の機関が集まったこのフォーラムで、一緒に共有し、障害のある人の雇用へのためらいを払拭される会になればと願っている。

### <来賓あいさつ>

華崎正英 大阪府商工労働部 労働政策監  
(橋下知事メッセージ代読)

障害の有無にかかわらず誰もが働くことに生きがいを感じながら暮らすことができる、明るく笑顔があふれる大阪府に取り組んでいる。その大きな柱であるハートフル条例が本年4月に施行された。府と取引関係のある事業主に法定雇用率達成に向けた精一杯の努力をお願いする一方で、障がい者雇用促進センターを設置し、

人材の紹介や専門スタッフの派遣など、事業主をきめ細かくサポートしている。大阪ハートフル基金の設置や障害者を多数雇用する中小企業等の法人事業税を軽減するハートフル税制な



ど、障害者雇用に取り組む事業主を様々なかたちで支援し、障害者雇用ナンバーワンをめざして取り組んでいく。



2010年度

## ハートフル・ランプのともしび企業顕彰について

顕彰事業部 久保克己

今年度も無事に表彰式が終わり、ほっとしております。第8回目を数える今回の表彰式をダイキン工業株式会社の井上会長の基調講演とともに迎えられたことを光栄に思います。障害者雇用に関して物理的なバリア軽減の時代を終えつつあり、これからは障害軽減にかかるソフトウェアを開発していかなばならないと力強く主張されていました。雇用全般が厳しい昨今あって、働きやすい環境づくりにかかるソフトウェアの生成と改善に対して、障害のある人達が主役となりつつあることを改めて確信しました。

さて、一昨年のおじみ屋さんの表彰式以降、大阪府においては「障害者の雇用の促進と就労支援に関する条例」が制定され、全大阪として、障害者雇用に積極的な施策の展開が予測される所です。本事業に対しても、府教育委員会、府福祉部、府商工労働部の担当者とは何度も打ち合わせを行い、各領域から幅広い参加を求めていくことになりました。従来からの推薦・応募事業所に加えて、教育委員会からは職場実習協力事業所の推薦、福祉部からはサポー

トカンパニー登録事業所の推薦を頂くことになりました。応募事業所・推薦していただいた方々には厚く御礼申し上げます。

今年度は、希少金属のリサイクルによって、業績を伸ばされ、障害者雇用数も順調に伸ばしてこられた三洋商事株式会社がハートフル企業大賞を受賞されました。新たに設けられたハートフル企業教育貢献賞には高槻市にある和菓子製造業の有限会社薩喜庵に決定しました。ランプのともしび大賞はダウン症という障害を配慮した職域開発において優れた取り組みのあった老人デイサービスセンターのアンデスのトマト、発達障害の方々に特化した職務内容・職場環境に優れた取り組みのある東京海上ビジネスサポート株式会社、知的障害のある従業員の方々を地域と連携した支援の下に雇用継続されてきたケイエス冷凍食品株式会社がそれぞれ受賞されました。今年度は17社の応募・推薦があり、教育関係から9社の推薦、サポートカンパニー17社の参加がありました。次のとおり、受賞企業・応募推薦事業所の紹介を行います。

## 2010年度〔大阪府ハートフル企業顕彰制度〕表彰事業所の紹介

### 1.大阪府ハートフル企業大賞表彰事業所(1社)

#### 三洋商事株式会社(大阪府 東大阪市)

〔業務内容〕

産業廃棄物処理業、リサイクル業、金属くず商

〔従業員数〕

従業員数 270名 うち障害のある社員数  
48名

〔障害者雇用貢献活動の内容〕

携帯電話の解体による希少金属のリサイクルにおいて着実に業績を伸ばしている。解体部品の分別作業で障がいのある社員が働いている。

今年に入り7名の障がい者を雇用している。障がいのある社員の希望を尊重した配置転換行い、事務補助業務での雇用もされ、職域を広げている。

特別支援学校、就労移行支援事業所等、合計16の学校、団体からの職場実習の受け入れを行っている。また障がい者施設、取引企業及び周辺住民からの職場見学も随時受け入れ

ている。  
第2号ジョブコーチ、職業生活相談員を配置し、雇用管理、職場定着支援を行っている。

〔選考委員会における選考経過・結果〕

環境に配慮したリサイクル業界での障がい者雇用である。昨年度、今年度に入ってからと着実に障がいのある人の雇用も増えている。雇用の場としてだけでなく、実習の受け入れ、取引企業、周辺住民への見学の受け入れにも積極的な企業である。選考委員会では、環境にも人にも優しい会社であることが認められた。

### 大阪府ハートフル企業教育貢献賞表彰事業所(1社)

#### 有限会社 薩喜庵(大阪府 高槻市)

〔業務内容〕

和菓子製造・販売

〔従業員数〕

従業員数 8名 うち障害のある社員数 1名  
〔障害者雇用貢献活動の内容〕

平成14年度より、高槻支援学校の職場体験実習に9年間にわたり協力。他に茨木支援学校、千里青雲高等学校の生徒の受け入れもある。

従業員数10名以下の家庭的な雰囲気の仕事場での指導。

生徒の実態に応じた実習期間、作業教員の付き添いの承諾など柔軟な対応であり、地域に密着した事業所である。

比較的障がい程度が重い生徒の初めての实習先として、貴重な存在である。

障がいのある従業員を1名雇用されており、勤続が10年以上である。

〔選考委員会における選考経過・結果〕

大阪府教育委員会は、府立の知的障がい支援学校に「職業コース」を設置する方針である。同社のような、地域に密着しながら、障がいがある生徒のトレーニングの場を提供して頂ける事業所が府内全域に増えることを願って広く周知したい意向である。その意向を選考委員会でも汲んで教育貢献企業となる。

### 2.ランプのともしび大賞 表彰事業所(3社)順不同

#### 社会福祉法人白鳩会老人デイサービス「アングスのトマト」(職域拡大大賞)

〔業 種〕

保育園と老人デイサービスセンターの運営

〔従業員数〕

8名 うち障害のある社員数 1名

〔貢献活動の内容〕

老人デイサービスという職域でダウン症の従業員が10年間働き続けている職場です。障がいがあっても働きたいという人たちに介護という職域での可能性、希望、挑戦する意思、働きたいという気持ちを育む開拓者のような存在感を感じます。

#### ケイエス冷凍食品株式会社(継続貢献大賞)

〔業 種〕

冷凍食品製造・販売

## 〔従業員数〕

273名 うち障害のある社員数 6名

## 〔貢献活動の内容〕

障がいのある社員が職場定着するために数々の努力をされ、地域の支援ネットワークと連携し熱心に活動されています。単身生活者の食生活へのきめ細やかな声かけなど本来の企業活動を超えるものです。

### 東京海上ビジネスサポート株式会社 大阪支社 (サポート大賞)

## 〔業 種〕

発送、シュレッダー、入力(東京海上グループの特例子会社)

## 〔従業員数〕

86名 うち障害のある社員数 61名

## 〔貢献活動内容〕

東京海上グループの業務を障がいのある人たちが支援するという構想の下、事務、事務補助業務で発達障害のある人を多数雇用され、その特性を配慮した職務構成により彼らが主役となる場面を数多く設けてられました。

来年度から、これまでに応募いただいた・推薦されてきた事業所をできる限り多く対象とするような表彰様式を考えております。毎年の追加分が増分していくような様式とし、大阪における障害者雇用関係企業数は毎年増えていますというようなイメージにしたいと思います。これまでに応募いただいた事業所、これから応募しようとお考えの事業所の方、来年度以降もご参加いただくようよろしくお願いいたします。

## 2010ハートフル企業顕彰制度応募・推薦事業所一覧

事業所名	所在地	主な事業内容
丸善運輸倉庫株式会社	大東市	運輸業・倉庫業・流通加工業
三洋商事株式会社	東大阪市	産業廃棄物処理業・リサイクル業・金属くず商
株式会社 エルアイ武田	大阪市中央区	印刷・清掃・包材・洗濯・細断
株式会社サクセス	泉佐野市	総合ビル管理業
株式会社 リサイクル・アンド・イコール	寝屋川市	廃容器包装プラスチックからリサイクルパレットを製造
東京海上ビジネスサポート株式会社 大阪支社	大阪市中央区	発送・シュレッダー・入力(東京海上グループ特例子会社)
アサカ・パーソナル・リレーションズ株式会社	大阪市住吉区	ビルメンテナンス業
SMBC グリーンサービス株式会社 神戸支社	兵庫県神戸市	三井住友銀行の事務請負業(神戸支社 景品包装業務、教材封入、マニュアル製本、発送業務)
クボタワークス株式会社	大阪市浪速区	清掃・印刷
YKK 六甲株式会社	兵庫県神戸市	印刷業及びWEBサイト運営
コクヨ Kハート株式会社	大阪市東成区	印刷 製本
国家公務員共済組合連合会 大手前病院	大阪市中央区	医療業
株式会社コンシェルジュ	和泉市	物流センターの運営管理の受託業務
大都美装株式会社	大阪市北区	ビルメンテナンス業
社福)白鳩会老人デイサービスセンター「アングスのトマト」	東大阪市	保育園と老人デイサービスセンターの運営
ケイエス冷凍食品株式会社	泉佐野市	冷凍食品製造販売
財)マリンスポーツ財団大阪府営二色の浜公園管理事務所	貝塚市	マリンスポーツの普及・振興業務・親水事業・安全啓発事業

## 平成22年度 大阪府教育委員会表彰 推薦事業所（平成21年度推薦分）

事業所名	所在地	主な事業内容
ハウス食品（株） 東大阪工場	東大阪市	香辛食品類、加工食品類、調理済み食品類の製造販売
（有）薩喜庵（さつきあん）	高槻市	和菓子の製造・販売
（株）マーク産業	八尾市	各種ペットフード、ペット用品、動物用薬品等、ペット関連卸総合商社
ジャッド株式会社	門真市	データ入力および情報処理サービス業務、コンピュータソフトウェア開発及び販売に関する業務等
株式会社 三幸舎ランドリーセンター	泉佐野市	産業クリーニング（業務用ユニフォームのクリーニング）
株式会社 本家 さぬきや	泉佐野市	うどん・そば・和食・寿司・創作居酒屋・料理旅館・弁当
株式会社 信ランドリー	堺市	衣類のクリーニング
株式会社 元祖たこ昌	大阪市中央区	「たこ焼割烹たこ昌」の各直営店の運営、冷凍たこ焼の贈答品および業務用の製造販売、関連商品の開発及び製造販売
ブルーミング中西株式会社	東大阪市	ハンカチーフ、扇子・ポーチその他雑貨商品、テーブルクロス、テーブルマット、エプロン、キッチンクロス、その他

## 2010障がい者雇用フォーラム in 大阪

## 公開講演 「基軸は人を貫いて」 ～ダイキン工業(株)経営理念とその実践～

ダイキン工業(株)代表取締役会長兼CEO 井上 礼之氏  
報告者 副代表理事 高原 義宏

「2010 障がい者雇用フォーラム in 大阪」の第2部では、井上礼之さん（ダイキン工業株式会社 代表取締役会長（兼）CEO）をお招きし講演会を行った。井上会長は、1994年代表取締役社長に就任。2002年から現職となり、「人を基軸に置いた経営」を基本に14期連続増益を達成している。障がい者雇用についても1993年に特例子会社(株)ダイキンサンライズ摂津を設立され、100人体制に向け雇用を拡大している。その貴重な体験をもとに経営理念と障がい者雇用の考え方などについて講演された。以下はその講演概要である。

### ㈱ダイキンサンライズ摂津の設立経過について

大阪府摂津市から強い要請を受け、平成5年に新会社を設立し、平成6年春に16名の障害

者からスタートした。1年目で資本金の約半分の1億700万円の大赤字を出し、人を動かすことの難しさ、障がいを持つ人々の気持ちを察することのできない難しさ、簡単な部品よりも完成品を作ってもらうことの重要性、訓練すれば必ず出来ると判断したことの間違いなど、これは我々の勉強不足に尽きると感じた。「特例子会社でも株式会社である限り社員・身体障がい者の力で利益を生み出していかなければならない」と考え、全体で洗い出しプロジェクトを立ち上げた。結果、体制・整備を変え、改めて2年目からスタートし創業2年目で黒字化となった。累積も単年度も今年度まで黒字できている。

現在、従業員91名。その内健常者は7名。身体障がい者の方の多くは重度障がい者である。自らの力で利益を生み出し、事業を拡大し

同じ仲間の障がい者雇用を増やしていくことを最大の喜びと感じる社員が多くいることを嬉しく思う。また、来年は100名を目標にしている。

## ダイキンサンライズ摂津3つの基本方針と意識改革

### 基本方針

自らの努力と相互協力と経済的自立をめざす

生産活動について自らの成長と社会的貢献を自らめざす

社員と家族、地域にとって誇れる企業をめざす

重度障がい者が自らの努力とお互いの協力で経済的な自立をめざす、こういった理念を徹底的に貫いた。

現在、障がい者の中から11人が係長・職場長クラスで、リーダーシップを発揮しており、大変嬉しく思っている。人生の目標・志、また企業・組織の夢と志を持ち、不可能に近いものに向かって具体的に行動し人の可能性を信ずることが当社の企業経営の根本にある。また、障がい者自身が被害者意識を持たないようコンサルティングが必要と考える。障がい者の方の喜び、納得性が最大のポイントであり、このことを気に掛けながらやれば、どの企業も雇用率をあげることが出来るのではないかと思う。

多くの方がダイキンサンライズを尋ねて来られ、感想として「非常に職場や従業員が明るい」と言われ、この言葉はなによりも嬉しい。“自信に溢れている”ことではないかと思っている。人は心の持ち方によって自分の仕事・会社にどれだけ誇りを感じられるか、そういうものをもって初めて生きていくうえでのやりがい・気概が生まれるのではないかと感じる。その結果、会社が利益をもたらす会社の発展の糧となり、同じ身体障がい者の仲間の雇用を増やすことが出来る。このサイクルが継続的に回せることが重要であり、それは健常者の会社でも同じことである。

### 事例紹介

彼女は入社前に2社に勤務していたが障がいをオープンにしていなかったために、体調が悪くても誰にも相談できず2～3ヶ月しか続かなかった。就業支援センターの紹介で当社に実習を経て、4年前に正社員になった。

本人は、週2～3日で午後だけの勤務を希望したが、工場長は毎日勤務させた。最初は幻聴が聞こえる、周りが自分の悪口を言っている錯覚に陥るなど仕事に集中できない。工場長中心に日頃から声を掛けると、彼女は気楽に相談できるようになり、工場長や周りの人と溶け込むようになった。すると工作中に幻聴が消え仕事に集中できた。自分の周りの人を信頼し相談でき、安心して働ける会社に心から感謝をしたようです。彼女が入社した年の12月賞与支給日に、彼女は應武社長にメールを入れたそうです。

内容は、「昨日両親の結婚記念日で焼肉をご馳走し、お父さんは大変感動してくれました。一番の病気持ちの私が、こんなに変わったことにととても喜んでくれました。会社に入れたことで、みんなが喜び楽しく安心し、本当にありがたいです。私は幸せです」。應武社長は涙が止まらなかったそうです。経営者にとって、「雇用することはまさに人生を預かることだ」と、改めて実感したと應武社長の話でした。彼女の会社における自分自身で居場所を見出し、普通の人のような生活が楽しい。社員は仕事に対しての証を感じているのではないかと思います。

### 事例紹介

應武社長から聞いた話で自閉症の社員がいます。彼は養学校卒業後、ハローワークの紹介で契約社員として3社に勤務してきましたが、どこも長続きしませんでした。ハローワークの紹介でダイキンサンライズに実習に来られ、体験実習として1年間仕事することになりましたが、簡単な単純作業をしてもなかなか馴染まない。日誌にもこの作業は限界だと書かれていました。そのころは冗談も通じず、昼休みに仕事が終わればすぐ1人でポツンと座って過ごしていました。正直言って箸にも棒にも掛からない状況でした。しかし、エレメントの組み立

て作業をさせると、何かしら必死になって取り組んでいました。エレメントの組み立て作業は、3つの部品を順番に組み立てる作業で健常者でもよく間違える作業です。毎日生産目標を立てて、目標に近づけば持ち上げる。それと際限なく声をかける。達成すると褒める。日誌には褒められたことが書かれていました。日頃、仕事振りや職場での様子を気が付いたことはできるだけ注意したり褒めたりしています。そうするうちに一日の生産台数が飛躍的に増えていきました。どういう気持ちの変化があったのか判りませんが、この仕事を本人は気に入って、他の社員に負けない位になりました。仕事について自信と責任を持ち、明るく気楽に対話出来るようになって冗談も言えるくらいになりました。

そして、彼を正社員として採用しました。ダイキンサンライズで働くようになってからは、家族と一緒にテレビ見たり一日の出来事を楽しく話をするようになって、まるで別人に様になったそうです。両親は彼が元気に生き生きとしている姿が本当に嬉しかったようです。何よりも一人前の社会人として認められたことが感激したそうです。

現在は、朝礼が終わった後、走って作業に勤しんでいます。また一緒に作業している車いすの社員のために手助けしており、会社の戦力となって活躍しています。障がい者の高度な生産性はさまざまな工夫を凝らし、みんなが作業に取り組む事が出来ますが、ソフト面の心のケアについて益々重要であると感じております。

## 事例紹介

もう一つの事例では、当社は毎年盆踊りを開催しております。現在では、2万人以上の人が集まって盛大に開催しています。

踊ることの出来ない車椅子の身体障がい者も含めてほぼ全員の方々が参加しています。最初は、盆踊りに参加することを嫌がっていました。それを工場長や社長が強引に引き連れて来たのが本音です。健常者の社員、本社の役員、近所の方々が障がい者という意識なしに仲間として接してくれたことが嬉しかったということでした。人の垣根も感じずに自分も同じ人であると

いう感覚が嬉しいと感想を聞きました。自分自身の楽しみを自分で考え見つけて健常者と一体となって楽しんでいました。

毎年、障がい者の方々の集まっているところへ行って一人ひとり握手をします。初めは逃げていましたが、今は、身体障がい者の方から握手をしてくる、これは嬉しいことです。

## 「障がい」一つの個性

平成14年に10周年記念パーティを開催した。その時に従業員が挨拶された言葉で「障がいも一つの個性である」は、今も非常に印象に残っている。企業組織というのは人間性など非常に価値観が多様化している。人間は個性がある。その個性を生かし価値観の違いを是として、それを企業の中でいかに組織に近づけるか、その為にはリーダーやダイバーシティマネジメントなど必要である。

また、私は企業経営というのは、やはり人だと考える。身体障がい者の会社、あるいは身体障がい者個人、これは全部一つの個性である。

障がい者雇用を100人にすると行って来たが、昨年新社屋を建てた。100人の障がい者で出来上がると次は150人。人数が増えれば次の投資をしたい、こういう苦勞をしたいなど、内部から声が上がってくる。應武社長や後藤工場長に聞くと、「障がい者であるからできないという仕事は無いというスタンスでやりたい」と言っている。設備の段取り、障がい者の方の組み合わせなどさまざまな課題はあるが、どんな商品も作れることを相談し実行する。

## 障がい者雇用について

次に、障がい者雇用に関する社会全体の環境について私が感じることを述べさせて頂きたい。平成21年、法定雇用率1.8%に達している企業の割合が全国平均で45.5%、大阪府は43%弱で、全国ワースト3になっている。

今、欧米諸国に比べて日本は遅れている。企業にとって障がい者をどう捉えるか。非常に難しい問題である。個々人の違いを認め合い、お互いの個性を尊重し、一人ひとりが自己責任を持ち自分を変えることが出来る人間になって頂きたい。



先ほどもお伝えしたように、障がい者も一つの個性である。個性ということをとらまえて、健常者と同じように利益を生み出す。工具・設備・心の持ち方で何でも作れる。1人では出来ないが少子高齢化時代に大きな戦力になることは可能である。

### 人を基軸に経営

人間の本性は働くように出来ている。遊びをやっていると飽きるが、自分の仕事はやればやるほど面白くなる。サラリーマンは人生の大半を会社で過ごしている。会社生活が幸せかどうかでその人の人生に非常に大きな意味がある。成長したいと思っていない人間は一人もいない。人は可能性を持っている。人を疑うより信じて使う方が行動力は凄いのと思うし、とんでもない力を発揮する。

また「帰属意識・愛社精神」を軸としている。この意識は、男女の恋愛関係と同じで、決して強制はできない。この会社に居続けたいと思うような職場環境を如何に作るか、経営者は重要な役割の一つである。人は経営の基軸であるを経営の根本にしている。出来るだけ自由な職場を目指す。前の社長もそうでしたが、入社して以来当社は、人員整理はしたことない。

### 障がい者と共に

一番重要なことは障がい者の従業員が社長・工場長、そして健常者と如何に信頼しているかということに尽きるのではないかと思う。社長・工場長の人柄と人徳、気遣いがうまく回っていることが最大の要因と思うし、最大の優しさは最大の厳しさであると考えている。日常の一つひとつの積み重ねと、人の持つ心・信念が障がい者の方々に伝わって結果として障がい者の方と共有でき多くのものを生み出していることではないかと思う。

### 国・行政にお願いしたいこと

行政に対して一言申し上げたいことは、一企業で出来ることは限界がある。障がい者支援を社会全体で行うには行政が果たすべき役割は非常に大きいと思う。先進福祉国家として北欧と比

較すると日本は最低である。東京多摩川のある駅でホームから車いすが転落する事故があった。2年前にも同じように転落事故があった。このホームは線路に向かって傾斜しており、再発防止がなされていなかった。アメリカの地下鉄ではすべての駅で人の手を借りずに車いすで乗車できる。最近日本ではワンステップバスが導入されているが、問題なのは、どの便がワンステップバスなのか判らない。アメリカでは時刻表に記載している。

日本では今後、障がい者・高齢者に優しい取り組みが必要である。障がい者が暮らしやすい社会を実現するには、行政が中心となって障がい者が住みやすい社会のインフラを体系的に作らなければいけない。また、民主党の代表選挙で円高対策、景気対策について争点になるけど、障がい者雇用を含んだ社会保障のあり方については、全くと言って争点にはならなかったことは、非常に残念である。

我々民間企業経営者の意識が、建前と本音をもう少し突っ込んで考えれば、ほとんどの企業経営者は気付き、雇用促進の一翼を果たす余地は十分ある。

少し視点を変えると急速に身体障がい者の方々の意欲向上と社会参画の余地は沢山ある。行政の方々、障がい者の社会参画をリードするNPO法人、管理者の方々が、そういう場を広げるために民間経営者ともっと密接関係を持ち、啓発活動含めて推進していかなければならない。

今後、さらに障がい者雇用を促進し、皆さん方と共に社会に向かっていく意識を持ち推進していくことを締め言葉とされました。



井上礼之会長

## OSK企業Net 活動報告

### 企業ネット事業部 伊集院 貴子

大阪障害者雇用支援ネットワークでは、「OSK企業ネット」の愛称で企業同士が障害者雇用を支えることを目的に、企業間の情報交換とともに就労支援機関も交えて企業・福祉が相互に障害者雇用を支えるネットワーク作りを行ってきました。

OSK企業ネットでは、大阪府内を東西南北4ブロックに分け、障害者雇用のノウハウをお持ちの特例子会社、重度多数雇用事業所がブロックの幹事企業となり、障害者雇用事業所の見学と会員間の情報交換会「OSK企業ネットフォーラム」の企画、実施をしています。このOSK企業ネットの活動実績を認めてもらい今年度は大阪府より事業を受託をし、さらに活動を広げ、会員企業を増やしていこうと考えています。

今回は、OSK企業ネットのメインの活動となる、「OSK企業ネットフォーラム」での各ブロックの開催状況を紹介することで、「OSK企業ネット」の活動内容を知ってもらい、会員企業拡大や活動への参加を促進するきっかけとなればと思っています。

Aブロックは大阪府西部・大阪市内の企業等を中心とした会員で活動されています。

第1回はAブロック幹事事業所の(株)ニッセイ・ニュークリエーションで開催され、新社屋見学ということで他ブロックからの参加も多く、募集人員をはるかに超える参加となりました。様々な所に細やかな配慮がされており、雇用管理、職場定着に向けた取り組みの素晴らしさに感嘆の声があちらこちらから聞こえてきました。2回目は就労移行支援事業所のクロスジョブ堺で開催。支援機関の参加が多く、障害のある人の雇用支援のみでなく企業の雇用サポートをしたいという熱い想いが伝わりました。ま

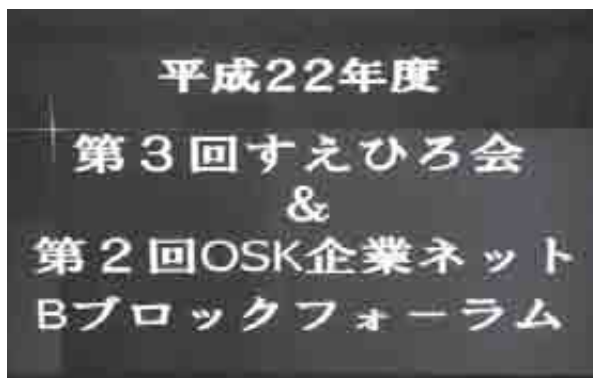
た、企業から支援機関、支援機関から企業に対しての本音の意見も飛び交い、親近感が芽生えたようです。閉講後はさらに交流を深めたいということで希望者を募り懇親会を開きました。



Bブロックは大阪府東部の企業等を中心とした会員で活動されています。

第1回、第2回とBブロック幹事事業所のパナソニック交野(株)で開催されました。

1回目は社内、隣接する社会福祉法人 交野自立センターを見学。2回目はJSN「すえひろ会」と合同フォーラムを開催。精神障害の方の職場実習や雇用を受け入れている事業所3社に事例発表をしていただきました。精神障害の方を職場定着に結びつけるのは並大抵な事ではありません。その成功例を聴かせて頂き、意見交換では企業と支援機関が知識と理解を深めるために熱心に語りあっていました。



Cブロックは大阪府北部の企業等を中心とした会員で活動されています。

第1回目はパナソニックエコシステムズ共栄(株)で開催。今年6月に移転され、Bブロックの大東市からCブロックの東淀川区に移転されました。エコシステムズでは福祉施設からの企業内授産で障害のある人を受け入れています。そうすることによって仕事に対する意欲、社会性を身につけられ賃金をいただくことで仕事にやりがいを感じられます。障害のある方、企業、福祉それぞれにメリットのある形態です。意見交換会では終始笑いがありの和やかな雰囲気でした。2回目は(株)あしすと阪急の社内見学。今回が初めてという部外者立ち入り禁止の部署を見させていただくことができました。企業ネット会員の特権です。

Dブロックは大阪府南部の企業等を中心とした会員で活動されています。

Dブロックでは地域事業所間の交流とともに地域の福祉施設との交流も深めていきたいとの

思いから1回目は大阪市職業リハビリテーションセンター、2回目は堺市障害者就業・生活支援センターで開催。同じ支援機関でも支援内容はことなるが障害のある人達を就労に結びつけたいという想いは同じで時には厳しく愛情を持って支援されています。リハビリテーションセンターでは就労前訓練の様子を見ることができました。意見交換会では皆さん親近感があり和気あいあいとした雰囲気の中、お互いの悩みをみんなで一緒に解決しようとしている姿に結束感を感じました。



#### <平成22年度 O S K企業ネットフォーラム実施状況>

地域ブロック		Aブロック (大阪市内・大阪府西部)	Bブロック (大阪府東部)	Cブロック (大阪府北部)	Dブロック (大阪府南部)
幹事事業所		(株)エルアイ武田 (株)スミセイハーモニー (株)ニッセイ・ニュークリエーション	(株)白栄舎 三洋ハートエコロジー(株) パナソニック交野(株)	(株)ダイキンサンライズ摂津 天使のたまご・コスモラーマ パナソニックエコシステムズ共栄(株)	シャープ特選工業(株) ハートランド(株) (株)山創
ハローワーク管内		大阪東・梅田・大阪西	枚方・門真・布施	淀川・池田・茨木	阿倍野・河内柏原・堺 河内長野・泉大津 岸和田・泉佐野
ブロック別 会議 (第1回)	日 時 場 所 テ ー マ	7月2日(金)14:00～ (株)ニッセイ・ニュークリエーション 参加者52名 (企業32名 他20名)	7月8日(木)14:30～ パナソニック交野(株) 参加者25名 (企業6名 他9名)	7月7日(水)14:00～ パナソニックエコシステムズ共栄(株) 参加者23名 (企業8名 他15名)	6月24日(木)14:00～ 大阪市職業リハビリテーションセンター 参加者23名 (企業8名 他15名)
ブロック別 会議 (第2回)	日 時 場 所 テ ー マ	10月5日(火)14:00～ NPO)クロスジョブ堺 参加者:41名 (企業8名 他33名)	10月8日(金)14:00～ パナソニック交野(株) 「すえひろ会」との合同開催 参加者:49名 (企業27名 他22名)	9月24日(金)14:00～ あしすと阪急(株) 参加者25名 (企業12名 他13名)	9月16日(木)14:00～ 堺市障害者就業・生活支援センター 参加者25名 (企業7名 他18名)

問合せ先：大阪障害者雇用支援ネットワーク TEL(06)6949-0350 E-mail ijuin@workwith.or.jp

## < 短期職業訓練インターンシップ実施状況 (H22.9.30) >

### ・インターンシップ登録及び実施状況

実施中及び実施済件数	50人
修了数	27人
中退数	9人
(うち雇用移行 ための中退数	(0人)
実施中数	14人
IS利用登録人数合計	71人

### ・インターンシップ相談者状況 <全体>

		身体					知的	精神	その他	計
		聴覚	視覚	肢体	内部	小計				
実施	修了者数	0	2	0	0	2	14	11	0	27
	中退者数	0	0	0	0	0	5	4	0	9
	実施中数	0	0	0	0	0	10	4	0	14
小計		0	2	0	0	2	29	19	0	50
登録取消		0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計		0	2	0	0	2	29	19	0	50

### ・就職状況

	身体	知的	精神	その他	全体
就職者数	1	1	3	0	5
障害種別就職率	50%	3%	16%	0%	10%

