

# Net Work Report FORWARD

ネットワークレポート  
「フォワード」 第53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

### 「群れをなし、チームワークで進みます」

代表理事 湯川 隆司

2015年も早1ヶ月余りが過ぎました。今年も当ネットワークの運営に倍旧のご支援・ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

今年は一ひつじ年です。羊は群れを成すことから「家族の安泰」を表され、いつでも平和に暮らすことを意味しているようです。遅ればせながら年頭の所感は、<群れをなし、チームワークで進みます>とさせていただきます。

さて、今年度は新体制でスタートし、事業計画については、会員ならびに関係者の皆さまからのご尽力をいただき、順調に進めさせていただいております。インターンシップ事業は独自事業とし、専修学校などの学生インターンシップや、教育現場の進路指導担当者への研修に特化し、10月に進路担当者向けに、企業・支援機関視察研修会を開催しました。また、ジョブコーチ研修の前段研修と位置付けて、昨年に実施した『働くための社会資源の説明研修』は、支援機関・企業の方だけでなく、学校・専修学校関係者へ広げ2月に開催しました。職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修事業は、今期開催で受講修了者が1,000人を超えました。更に1月は、第1期から27期までの受講修了者にお集まりいただき、『アドバンスド研修』を開催しました。地域ネット事業部は、これまで大阪府下を4ブロックに分けた各ブロックの幹事事業所にお集まりいただき会議を重ね、「これまでのブロック会議はやめ、企業と支援機関の連携だけでなく学校とも連携していく」「さまざまな機関と広く連携していく意味で、名称を“OSK企業ネット”から“OSKネットワーク”に変更する」「学校との連携にはインターンシップ事業部も参画し、多様な連携を模索する」ことを決定しました。

具体的には、“はたらく体験ができる実習のモデルケースづくり”として、大阪労働局と共

同で“職場体験実習資料シート”を作成し、その活用に向けて“企業が求める人材”をテーマに、『2014 OSKネットワークセミナー』を開催しました。



湯川代表理事

また、新たな取り組みである“生活困窮者自立支援研究会”については、8月に大阪市NPO法人ホームドアを、10月には豊中市キャリアブリッジを視察しました。12月の定例会では、理事を含む当ネットワークの会員全体で生活困窮者自立支援制度の概要と現状について勉強会を開催し、就労準備支援事業や就労訓練（中間的就労）に対して、NPOとしての役割を果たすことができないか等を考え、今後も勉強会・研究を進めて参ります。併せて、FORWARD52号で報告しました『コリーグ発起人会』を1月に開催しました。中でも、昨今の雇用・福祉制度全体が底上げされ、働く障がいのある人が増加していると同時に、地域でさまざまな支援機関が広がっている事を踏まえ、支援機関および支援者同士の連携や相互理解が更に必要だと話し合いました。とりわけ、支援価値の共有という点では、『社会福祉』の原点に立ち返り、共に学び合う機会が必要と考えています。社会福祉の領域に横たわる“生きにくさ”を取り上げ、そこに気脈の通じた仲間（＝“コリーグ”）が集まる場を創っていきたいと考えています。

最後に、今年で阪神・淡路大震災から20年の歳月が流れました。無念にも震災の犠牲となり亡くなられた方々に、心より哀悼の意を捧げます。

# 進路担当者向け企業・支援機関視察研修 ～障がいのある生徒の就労を考えるために～

理事 出口 哲史

2014年10月29日に専修学校、高等学校等の進路担当者を対象に、障がいのある方の就労支援機関や雇用企業の視察研修を開催し、24人が参加しました。

障がいのある生徒をかかえて卒業後のことを見据え、どのように支援していけばよいかを実際の社会資源の現場を見ることによって、より良い支援の参考になればと例年行っているものです。

## ＜就労を支える社会資源の視察①＞

今年度は、『大阪市職業リハビリテーションセンター』に集合し、就労を支える社会資源の視察①として、職業能力開発施設の役割、事業内容について乾所長より説明がありました。定員があるため3倍くらいの難関をパスした訓練生が1年の訓練の結果、100%に近い就職率をあげていること。たとえ入校できなくても、短期委託訓練等を使って“働きたい”を支援しているとの頼もしい話に、支援者側として心強く感じました。

次に、住之江にある『大阪市職業指導センター』について、阿部所長より説明がありました。こちらは2年かけて就労に結び付ける取り組みをしていること、1年目は働くための基礎体力や生活リズムをつけることを目標にし、2年目から本格的な職業訓練に取り組み、フォークリフトや介護職員初任者の研修を実施し、資格取得に積極的に進められていました。訓練期間が1年のリハビリテーションセンターと2年かける職業指導センターのカリキュラムの違いが良くわかりました。

その後、2つのグループに分かれて、リハビリテーションセンターの訓練の様子、歩いて数分のところにある発達障がいのある人を対象とした就労移行支援事業所の『サテライト・オフィス平野』を見学しました。どちらも本人た

ちからの説明に自信を持って取り組んでいる様子がうかがえ、頼もしく感じました。

## ＜障がいのある人を雇用している企業の視察＞

午後からは、『ハウスあいファクトリー』で障がいのある人が働く現場を視察しました。

松田取締役運営部長より会社の設立経過、紹介ビデオを視聴した後、作業現場の見学をさせていただきました。

会社は2009年12月に、ハウス食品グループとしてより一層の障がい者雇用への取り組みを目指して、社名を現在の社名に変更するとともに東大阪市渋川町に移転しスタートしました。

2010年4月には、ハウス食品グループの特例子会社として認定を受け、現在に至っています。誰もが働きやすい現場を目指し、食品生産工場として品質にこだわり、安心・安全の製品を届けることを目標に取り組んでおられます。視聴させていただいたビデオの中で働く障がいのある人のインタビューがあり、どの人も仕事に対して愛着と愛社精神にあふれたものでした。



「ハウスあいファクトリー」で会社から説明を受ける様子

その後、帽子と白衣に着替えエアシャワーを浴びて作業現場に入りました。入る前から香辛料の匂いがしていて、中には苦手な人もいるとのことでした。働くためには匂いに慣れるこ

とができるかが前提になります。ローリエの選別や計量、またラインでの作業と数人ずつの作業グループに分かれて働いている様子は、障がいのある人も健常の人も見分けがつかない程でした。

### ＜就労を支える社会資源の視察②＞

次に向かったのは、鶴橋駅近くにある大阪市立中央授産場で、就労移行支援・就労継続B型事業所です。就労支援は2年かけて就労を目指し、B型は期限がありませんが、ゆくゆくは就労も目指して、共に作業訓練に取り組みました。併せて、中央授産場内にある『大阪市障がい者就業・生活支援センター』より、センターの役割、支援内容について説明を受けました。卒業時、すぐに就労に結び付かない場合の次の支援先として、職業訓練機関であるリハビリテーションセンターや指導センター、就労移行支援事業所、就労後のフォローとして就業・生活支援センターがあることが、線で繋がるいい研修だったのではないかと思います。

最後に、小グループに分かれて意見交換をしました。研修の感想や今の職場で抱えている問題点が出され、すぐに解決はできないものの問題点の共通理解が進みました。専門学校担当者からは、手帳取得から理解を求めなくてはならないこと、障がい理解について本人、家族も含めての困難さが出されていたのが印象に残りました。

アンケートからは、どの視察先も説明がよくわかったとの回答をいただいています。また、連携につながりそうか、業務に生かせそうかについても、半数以上の方から満足、やや満足の回答をいただきました。参加者の皆さま、スタッフとして参加の皆さま、そして、忙しい中見学説明を快く引き受けていただきました関係各位にお礼申し上げます。

次年度も進路担当者向けの支援機関の視察に取り組みたいと思います。こんなことが知りたい、こんなところに行ってみたいと希望のある方は、大阪障害者雇用支援ネットワークまでご連絡をお願い致します。

## 会員を募集しています!

『特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク』は、「大阪を障がい者雇用日本一のまちに！」を挙げて、障がいのある人の就労支援と雇用拡大を目的とした活動を行っています。働く意思を持つ障がいのある方に、働くチャンスと働き続けられる環境をつくっていくことが私たちの仕事です！

◆会員になっていただいた方を対象に、各種講演会の参加や障がい者雇用に関する情報などを提供いたします

◆積極的に事業参加をご希望される方は、各事業部にご参画していただくことも出来ます。

\*当法人の目的に賛同しご入会をご希望される方は、個人・団体どなたでも正会員または賛助会員になることが出来ます。

正会員	この法人の目的に賛同して入会した個人または団体 (総会の議決権があります) 入会金：1口 10,000円 年会費：1口 ¥10,000円
賛助会員	この法人の事業を賛助するために入会した個人または団体 (総会の議決権はありません) 入会金：なし 年会費：1口 ¥10,000円

➤詳しくは、ホームページ <http://www.workwith.or.jp/index.html> をご覧ください。

➤お電話によるお問い合わせ TEL 06-6949-0350

# 【2014 OSKネットワークセミナー】

## ～障がい者就労における企業が求める人材とは～

大阪市職業リハビリテーションセンター 小澤 綾

2014年11月10日、OSKネットワークセミナーが(株)ユー・エス・ジェイ内で開催され、74人が参加しました。

プログラムは、湯川代表理事の開講挨拶から始まり、(株)ユー・エス・ジェイの障がい者雇用の取り組みについて、人事部川根氏と瓜生氏より講演がありました。その後、シャープ特選工業(株)の鄭氏より、実習受け入れ事例に基づく企業が求める人材についてセミナーが行われました。講演とセミナーの後、参加者がグループに分かれてバズセッションを行い、各グループの代表者がグループで話し合った内容を全体に向けて報告しました。最後は、大阪障害者雇用支援ネットワーク理事の奥脇氏の挨拶によって閉講しました。

これまでのOSK企業ネットワークセミナーは、地域における企業と福祉の連携を目的に、各地域を4ブロックに分けてセミナーを開催してきましたが、今年度より、新たに学校との連携も視野に入れて、インターンシップ事業を検討していくこととなりました。そのため、今回のセミナーの名前には企業という言葉がなくなり、企業と福祉だけではない多様な繋がりを作っていこうという目的で、「OSKネットワーク」と名称が変更されました。その名の通り、今回のセミナーの参加者は企業や福祉事業所だけでなく、学校や行政の方、ご家族の皆さんなど、いろいろな所属の方が集まり、就労支援について話し合う場となりました。

講演では、障がい者雇用に積極的に取り組まれている(株)ユー・エス・ジェイ人事部の川根氏より、会社概要や会社の理念についてお話しがありました。(株)ユー・エス・ジェイでは、障がいのある方もない方も共に働くインクルーシブ雇用をされています。これは、障がいのある方にとってだけでなく、これまで障がいのある方と接したことがなかった方にも障がいのある



(株)ユー・エス・ジェイ川根氏の説明を熱心に聞く参加者

方と働くことについて知っていただくことになります。また、川根氏は、「障がいのある方にも働くことの喜びや人との繋がりを感じていただき、社会の一員として自立していただくということを、基本的な姿勢として進めている」と仰っていた通り、一人一人の目標や課題に合わせた働き方ができる環境作りに取り組まれています。その支援を中心となって行っているのが、人事部障がい者サポートチームの方々です。障がい者雇用を先駆的に行っている企業の方を招いて講演会を行い、第2号職場適応援助者の資格を取得されるなど、積極的に障がい者雇用についての知識や理解を深められています。さらに、人事部障がい者サポートチームの方々も、障がいのある方を受け入れる各部門に対しても積極的に働きかけをされており、受け入れ部門と協力し、情報共有や連携をされています。川根氏も、「受け入れ職場の方で自立して問題解決していける形にしたい」と、人事部と受け入れ先の部門が協力することで、障がいのある方が力を発揮できるような環境作りがされているのだと思います。

(株)ユー・エス・ジェイはテーマパークを運営しているため、多種多様な業務があります。その多様な業務の中から、インタビュー（面接）や職場実習を通して、その人に合った職場を考

えて採用に繋げています。また、採用後も本人の希望や目標に沿った働き方が実現できるように、仕事内容や職場環境の調整が行われています。今回のセミナーのテーマである、企業が求める人材については、瓜生氏より「誠実で素直、自身の障がいを理解できている、コツコツと真面目、自身から発信する力がある、戦力として会社の力になっている」という5つの要素が挙げられました。しかし、これらの要素だけが必ずしも必要な訳ではなく、“一緒に働きたいと思える人物であるかどうか”が、採用を考える上で大切なことであると仰っていました。多様な職場環境の中で障がい者雇用における理解を深め、さまざまな働き方を提供していただけるのは、(株)ユー・エス・ジェイならではの取り組みであると感じました。

セミナーでは、シャープ特選工業(株)の鄭氏から『実習生の受け入れに基づく企業が求める人材』についてお話していただきました。シャープグループは、社会貢献の基本的な考え方として、“広く世界の文化と福祉の向上に貢献する”という経営理念のもとに、「環境」「教育」「社会福祉」の分野に積極的に取り組まれています。また、シャープ特選工業(株)は、“障がいのある方の社会参加としての就労”に向けて、障がいのある方が一人でも多く社会に出て働けるようにという考えの基に設立されました。こうした理念に基づきさまざまな活動をされていますが、その中でも今回は実習についてお話していただきました。シャープ特選工業(株)では、年間160名ほどの実習生を受け入れ、より効果的な実習を行うために、実習の目的を明確にすることや、どの部門で実習をすることがご本人にとってより効果的であるのかを考えて実習が行われています。また、実習の期間や時間も、実習生一人一人に合わせた形がとられています。実習は就職のための準備として大切な経験になります。効果的な実習を行うことで、実習生の力が伸び、就職に向けてのステップアップに繋がります。しかし、現状ではまだまだ支援者と企業の情報共有が不足していたり、支援者が中心で進めてしまっているところもあるのではないだろうかと感じました。より効果的な実習を進めるためにも、実習目的や目標をご本人とともに温めて実習に臨むことが大切であるという



各グループからの発表報告の様子

ことを教えていただきました。

グループディスカッションでは、今後の就労支援について各グループで話し合いました。グループの構成員は多種多様で、学校関係者や支援者、企業、ご家族の方など、異なる立場から障がいのある方の就労について話し合いました。内容としては、講演やセミナーの感想や現在それぞれが抱えている課題について話し合いました。

各グループからの発表報告では、以下のような課題が挙げられました。

- ・生活面の支援はどこが担うのか？（結婚や親亡き後の問題、エルカレッジなど）
- ・雇用形態や賃金形態、評価など（生活保障の課題）
- ・業務の切り出し（一定の質や量を担保した上で可能な業務とは）
- ・企業の感じる就職レベルと支援者の感じる就職レベルの乖離
- ・支援機関がご本人やご家族と企業を繋いでいく（雇用経験のない企業に対するアプローチなど）
- ・ご家族の方の気持ちや考え方について

今回のセミナーでは、立場の異なる方々が“障がいのある方の就労”という一つのテーマについて集まり、理解を深める機会となりました。障がいのある方の就労には、企業や福祉だけではなく、学校や行政、ご家族などのさまざまな繋がりが必要となります。一人一人が自分らしく働ける環境を作っていくためには、地域にある資源が繋がって輪を作っていくことが必要だということを再確認する機会となりました。

# ジョブコーチ『アドバンスド研修』を終えて

監事 安藏 崇史

当ネットワークが主催する職場適応援助者養成研修を修了された方が1,000名を超えました。これまでの修了者を対象に、年に一度アドバンスド研修を開催しており、今年度は平成27年1月16日に開催し、58名の方が参加しました。

まずは、平成28年4月1日に改正される『障害者雇用促進法』の障害者雇用分野における「合理的配慮」について、前田福祉社労士事務所の前田所長より、『企業に求められる合理的配慮の視点』というテーマで講演をいただきました。「合理的配慮」という言葉は最近よく見聞きしますが、いったいどういったことなのだろうか？具体的に何をすればよいのだろうか？と疑問を持っていましたが、わかりやすく解説していただきました。

最初に、前田所長も活動に参加されている東京中小企業家同友会障害者委員会委員長の三嶋さんの新聞記事を紹介され、記事には、「服薬をしながら働く社員の仕事での通院を認めて、体調が悪くなりそうときは早めに休んでもらう。朝礼等で体調や困り事を日々確認して改善策を早めに立てている。休養を取らせることを怠って長期間休まれる方が大きな損失になる。」と書かれてありました。このような視点で日頃気にかけていることが、「経営者目線の合理的配慮」と言えることで、企業がこうした調整や工夫をするのは、一緒に働く上で当たり前に必要なことであり、本来は「義務」といわれるようなことではありません。障がいのある人を雇用する企業が、社員のために当たり前おこなっている配慮、支援者が日々行っている支援が法律で「義務」という形で規定され、これらの環境整備の役割を担う職場適応援助者の仕事は、まさに「合理的配慮」を実現するために重要な役割であるということを認識することができました。

また、この「合理的配慮」の基本的な考え方として、障害のある人の側からも自分から配慮



前田社労士の講演の様子

を求められるような、自己理解し的確に伝えられるようになる自己管理能力が必要とのお話もありました。企業にばかり配慮を求めるのではなく、相互理解の中で提供されるべき性質のものであるということに重要なポイントがあると感じました。

講演の最後に、「合理的配慮によって過度な負担が企業にかかり、会社を潰してしまうようなことはしなくていい。合理的配慮をすることで負担が増えるかもしれないが、その人を雇用することによって生まれるプラスの面に着目すべき。」と話されました。障害者雇用を単に義務にとらえるのではなく、生産性の向上や業務の効率化、社内風土の改革等に繋がるような工夫や環境整備を行うことがもっとも重要であり、障がいのある人を雇用する、就労支援をする上での基本的な考えを改めて認識することができました。

次に、お二人からの実践報告がありました。まずは、第1号職場適応援助者研修修了者の(社福)京都ライトハウスF S トモニーの小谷氏より報告いただきました。F S トモニーは、もともとは視覚障害のある人を対象にした支援を行ってこられたようですが、現在はジョブコーチの理論を使って、多岐にわたる障がいのある人を支援されておられます。また、職場適応援助者助成金を活用することで、ハローワー

クや公的機関、企業との強い繋がりを持つことができています。

その後、二つの支援事例を報告いただきました。その一つが、全盲の方の事務職での採用事例でした。高いPCスキルと社会性、歩行能力のある男性で、採用段階でご本人の障害特性やスキル等を企業の担当者にきっちりと説明し、通勤訓練や社内環境整備へのアプローチ、支援機器導入のサポート等を丁寧に行ってこられた結果、職場適応援助者のサポート体制があることに安心感を持っていただいたことが決め手となり、採用に至ったとのことでした。他にも事例をご紹介いただき、ベストな「働ける」状態に近づけるために、「あきらめない」と「決めつけない」ことが支援者として大切なスタンスであると話されました。支援者としての熱い思いとそれを実現させるためにさまざまな手法を用いておられることが伝わってくる、まさに職場適応援助者養成研修での研修内容が、実践の場に活かされていると実感できる報告でした。

続いて、第2号職場適応援助者養成研修修了者の(株)あきんどスシロー人事部の荒木氏より報告いただきました。(株)あきんどスシローは回転寿司のチェーン店を展開されています。荒木氏が職場適応援助者養成研修を受講する前は、108店舗で障害のある方を受け入れていましたが、現在は約140店舗160名程を雇用されています。これまで、採用後に実際の仕事のイメージとのギャップや店舗側の受け入れ準備が不十分な状態での採用等によるミスマッチで、早期離職するケースが多かったそうです。しかし、職場適応援助者養成研修修了後、採用に関するさまざまな改善が行われ、受け入れ店舗に提供する実習生のプロフィールを支援機関ごとに統一した様式に変更し、A4サイズ1枚に専門用語を排除してわかりやすく具体的に記載し、受け入れ店舗に実習生のことをよりわかってもらうよう工夫されました。また、採用プロセスについても、初めてお付き合いする支援機関・支援員に対して職場を見学してもらい、まず会社のことや仕事のことを知ってもらうこと、店舗での顔合わせを一般的な面接ではなく出勤リハールと仕事の見学にして、仕事の説明を店長にもらい、従来忙しくない時間帯に実施して



#### 実践報告をする職場適応援助者養成研修修了者

いたものを、あえてピーク時に実施して店舗での業務の実態を知ってもらうように変更されました。また、実習の実施前には、店長と実習生が一緒に実習目標を設定するようにし、双方が主体的に実習を実施できるようにしました。さらに、支援機関と職場とのお互いの関係性を構築するため、支援者が職場に来る機会を増やすきっかけ作りを行い、情報交換や相談できる環境を整理されました。その結果、雇用する側と働く側の相互理解が深まる取り組みの成果として、職場定着率が上昇したそうです。

働き続けることへの支援について、職場適応援助者の研修が実践の中に活かされ成果を挙げられた、大変貴重な報告でした。

最後に、参加者同士のグループセッションがありました。日頃の業務の中での悩みや出来事など同じ職場適応援助者という立場で情報交換を行い、共感し合い、励まし合い、エネルギーを充電し合うような時間になりました。

障がいのある人が、自分の特性に応じた環境で力を十分に発揮するための配慮や環境整備こそが職場における「合理的配慮」であり、職場適応援助者をはじめ、障がいのある人を雇用する企業や就労支援を行う支援者は、その日々の取り組みがすでに「合理的配慮」の実践です。2名の職場適応援助者養成研修修了者の報告は、まさに「合理的配慮」の具体的な手法の報告、実践事例となりました。「合理的配慮」という言葉が、これまでの取り組みや実践に「間違っていないな。頑張っていこう。」と再確認するような、背中を押してくれるような、参加者の皆さんの顔が少し晴れやかになったような、そんな有意義な研修となりました。

## Colleague(コリーグ)第1回発起人会を開催しました

FORWARD52号でお知らせしたように、『Colleague(以下、コリーグ)』をスタートさせるため、平成27年1月11日、大阪府教育会館たかつガーデンにおいて、第1回発起人会を開催しました。当日は、発起人10名と事務局3名の計13名で、平成27年度以降の本格稼働へ向けた議論をしました。

発起人の多くは、主に福祉サイドで実践されている方々が中心ではありますが、“Colleague’01(以下、コリーグ01)”をよく知っている方々であり、コリーグ事務局からお声がけさせていただきました。

第1回発起人会では、3時間弱の限られた時間ではありましたが、それぞれの立場からさまざまな意見と、それに基づいた議論がなされました。まずは、コリーグ01の呼びかけ人である關氏から「あの当時、すごい方にたくさんお越しいただいた。そして、故山川宗計さんと私の関係性、アンチテーゼや対立構造があったからできたのがコリーグ01である。みんなプライドを持っていた。」というコリーグ01を振り返る議論から始まり、「昔と背景が違う今、どう進めていくのか」「時代は違うにしても、あまりにも夢を語らなくなってしまった」「制度ありきの生活ではなく、生活ありきの制度であったはず」「若い世代にどう繋げていくのか(人材育成の視点から)」「手を繋いでみんなで一緒に…みたいなことは shouldn't 等々、これからのコリーグで議論すべきテーマがいくつも出て



今後のコリーグについて議論を交わす発起人の皆さまきたと思います。しかし、それぞれの課題や問題を解決するためにコリーグが存在するのではなく、「人が生きるということはどういうことなのか」「我々の存在とは何なのか」といった、私たちが存在する意味や根源といった永遠のテーマに向き合うコリーグでなければならぬことを、この発起人会で確認できたと思います。

今後の予定については改めてご案内しますが、発起人の座談会形式による第1回コリーグを、平成27年7月11日(土)に開催すること、会員とゲスト会員(すべて個人会員のみ)で構成し、年会費は10,000円(ゲスト会員はコリーグ開催ごとに会費徴収)とすること等が決まりました。

皆さまのご参画をお待ちしています。

### 【Colleague発起人ならびに事務局体制】

【発起人】	荒川 輝男	((福) そうそうの杜 理事長)
	奥西 利江	((福) 維雅幸育会ふっくりあ 常務理事)
	角森佐岐子	((福) 大阪市手をつなぐ育成会 港エリア統括施設長)
	酒井 京子	((福) 大阪市障害者福祉・スポーツ協会 サテライト・オフィス平野 所長)
	城 貴志	((特非) 滋賀県社会就労事業振興センター 常務理事兼センター長)
	白江 清	((特非) ワークステージ 代表理事)
	新原 淳	((福) 北九州市手をつなぐ育成会 理事)
	關 宏之	((福) 日本ライトハウス 常務理事)
	高井 敏子	((福) 加古川はぐるまの福祉会 理事長兼センター長)
	南石 勲	((福) ワークスユニオン 所長)
	野林 博文	(大阪市立千里作業指導所 所長)
	矢野 孝	(矢野紙器(株) 代表取締役社長)
【事務局】	代表世話人	湯川 隆司 ((福) そうそうの杜)
	副代表世話人	嶋田 彰 ((福) 日本ライトハウス相談支援センターてくてく 相談支援専門員)
	事務局担当	乾 伊津子 (大阪市職業リハビリテーションセンター 所長)

Colleague 事務局 嶋田 彰