

# Net Work Report FORWARD

ネットワークレポート  
「フォワード」 第55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

### 「2015障がい者雇用フォーラム in 大阪の御礼」

代表理事 湯川 隆司

秋冷の候、皆さま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。

9月18日にドーンセンターで開催しました、『2015障がい者雇用フォーラム in 大阪』および『情報交換会』にご参加いただき、誠にありがとうございました。会員の皆さまをはじめ各関係機関の方々を合わせ、約300人の方にお越しいただき、初の試みであった第2部の情報交換会にも60人以上の皆さまにご参加いただきました。おかげさまで盛況のうちに終えることができました。

本フォーラムは、1994年の開催から数えて22回目となります。今回の基調講演は、『障害者権利条約と真正面から向き合う』と題し、DPI日本会議副議長の尾上浩二さんから、条約締結の道行きはもとより、尾上さんご自身が入所施設の出身であり、当時の施設生活や退所されてからの地域の学校での体験談を交え、“次の世代に同じ思いはさせたくない”という強い信念のもと、我が国における障がいのある方の権利の実現と人権尊重に向けた取り組みについてご講演をいただきました。講演を受けた後のシンポジウムでは、(社福)日本ライトハウス常務理事の關さんの進行と尾上さんをコメンテーターとし、連合大阪副事務局長の井尻さん、(株)ダイキンサンライズ摂津代表取締役社長の澁谷さん、(有)奥進システム代表取締役の奥脇さん、(株)高島屋大阪店総務部人事担当課長の脇田さんにシンポジストとしてご登壇いただき、大阪でも条約締結により、障がいのある方の権利実現に向けた取り組みが、より一層強化されることを目指してシンポジウムを開催しました。特に、障害者差別解消法のキーワードの一つは、意思表示と建設的対話であり、今回のシンポジウム

ではそれを“言うてなんぼ・やってなんぼ”という大阪らしい心をいただきました。

また、我々は毎年9月に集まる理由を忘れてはいけません。1949年、

我が国に身体障害者福祉法が成立され、その推進力となったのはヘレンケラーさんです。彼女は1948年9月に日本全国を回り、各地の講演の合間に木々の自然や各名所を巡り、日本文化を全身で感じ取り、その気持ちを手紙に綴っています。「日本という国は、目で見ることができない者に眩いばかりの美しさを感じさせます。聞くことができない者にも心で感じる声を聴かせてくれます。こんなに素晴らしい文化がある一方で、障がいのある方々は差別されている。なんとかしなければならぬです。」と、日本政府・マスコミに強く訴え、彼女の活動は当時の世論として大きなインパクトを国民に与え、勇気付けたと聞いています。このことが“いろんな人たちの社会参加を保障していこう”と法的に裏付けられたスタートとなり、現在ではさまざまな障がいのある方や生きにくさを抱えた方々への働くサポートへと広がっています。今回は、これからの“とまどい”と“ためらい”の解消に向けて未来へつなぐべく、“今やること”“押さえておくこと”を、参加者全員で考える有意義な場となりました。本フォーラム開催にあたり、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。ありがとうございました。



湯川代表理事

**障がいのある学生のためのインターンシップ****～初めての就業体験～****面談を受ける学生の様子**

インターンシップ事業部では昨年引き続き、障がいのある学生の方を対象としたインターンシップを実施しました。昨年は受け入れ人数が少なかったことを反省し、今年は10名程度の定員を設定しました。

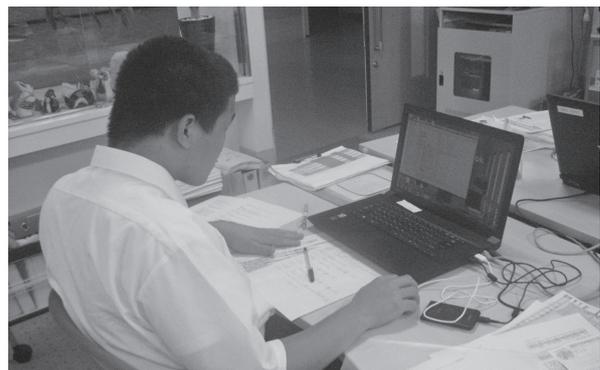
対象は、大阪府立支援学校、大阪市立特別支援学校を除く専修学校、各種学校、大阪府立高等学校、大阪市立高等学校、私立高等学校のうち(一社)大阪府専修学校各種学校連合会(以下、大専各)と大阪市職業リハビリテーションセンター(以下、職リハ)とかかわりのある130校としました。対象各校の進路担当者宛に案内を発送し募集したところ、10名の応募がありました。

7月15日の午後、大阪私学会館で説明会及び面談を行いました。応募者の内訳は、府立高等学校5名、私立高等学校2名、専修学校3名です。そのうち1名の方は高校2年生で、今回のインターンシップは不参加ですが、関心を持っていただいていることがわかりました。初めに、職リハの乾所長より働くための心構えや学生の中に準備できることを話した後、インターンシップ実施の流れや注意事項が説明されました。面談では、協力いただける企業11社の作業内容や所在地を説明し、実習希望職種や日程の確認をしました。面談後、スタッフでマッ

**インターンシップ事業部 出口 哲史**

グを行い担当を決め、受け入れ企業との日程調整に入りました。実習期間は、本人の希望や受け入れ先企業の予定等で3～5日を設定しました。勤務時間は、早朝からの清掃作業があったり、8時半から18時まで長時間頑張った実習先もありました。この実習先では連日残業で、スタッフは19時まで残業をしていました。

「参加いただいた皆さま、“初めての就業体験”はどうだったでしょうか?“働く”とはどういうことか、イメージは持てたでしょうか？」なかなか1回では理解することが難しいと思いますが、インターンシップを重ねて、働くために何が必要なのか気付くことが大切です。就職となると、働くための心構えができた上で求人とのマッチングという大きなハードルも控えています。何より大切なことは、働き続けることです。そのためには、就業・生活支援センターといった社会資源とのネットワークが必要となります。当NPOでは、進路指導者向け研修として『企業・支援機関視察研修』も予定しております。障がいのある学生が就職するにあたり、どのような社会資源があるのか、どのようにネットワークをつなげていけば良いのか、是非、一緒に研修できればと思っています。

**パソコン入力作業をしている学生の様子**

## 第29期職場適応援助者養成研修報告

ジョブコーチ事業部 泊野 衣里子

去る7月27日～8月1日の6日間、29回目の職場適応援助者養成研修を開催した。職場適応援助者制度の改正により、今年4月に新たに設けられた障害者職場適応援助促進助成金の制度がスタートして初めての研修である。これまでの第1号職場適応援助者助成金は訪問型職場適応援助促進助成金に、第2号は企業在籍型に名称が変更され、内容も見直された。ジョブコーチに対する企業側のニーズも高まり、今回の研修より定員変更を行い、企業在籍型の割合をこれまでより多くし、訪問型29名と企業在籍型25名の合わせて54名が受講した。

この研修では訪問型と企業在籍型が同日一緒に行われ、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54名に対してアンケートを実施し、うち52名から回答を得た。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ると回答。アンケートの中には、「良いネットワークが構築できた」、「一緒に参加された方の本気度がわかる6日間だった」、「一気に体系的に雇用支援について学べる機会は貴重だった」、「今まで自分が行ってきた支援を、再確認することができた」、「今回の研修から得たものを、少しでも障がい者の支援に役立てたいと思う」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。

事業所実習の感想としては、「企業側が支援者に求めることも伺えて勉強になった」、「普段

経験出来ない作業をさせていただき、改めて支援者として考えること、体験した本人としての気持ちに気付けてとても良かった」、「実際に見ることでわかることがあり良かった」、「働いている方との関わりや、やりがいを持って働いているということ、周りの支援が行き届いているのかなと感じた」など、多様な意見があった。実際に支援を受ける立場を体験することで、気付きの意識が高まり、これからの支援業務に意味のある事業所実習になったと思う。

上記に紹介した通り、全体を通して受講生から有意義であったとの感想が多く、実習先企業からも意欲ある受講態度に感心が寄せられている。今後も、こ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。

今回の研修で修了生が1,109名となった。全体を通して、熱意と意欲にあふれた6日間であった。修了者本人にとっても、これから働いていく上で、さまざまな場面で生かせる研修内容であったと思う。開催準備をしてきた私どもにとっても、大変誇りに感じる第29期開催となった。今後、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とともに、修了者のネットワークも視野に入れた活動を進めていきたい。



熱心に研修を受ける受講生

# 「働く障がい者リーダー会」

(株)ニッセイ・ニュークリエーション 担当課長 相井 弘幸(当日運営担当)



平成27年8月28日(金) 14:00~17:00

於) (株)ニッセイ・ニュークリエーション

○障がいを持ちながら企業で働き、管理職や職場のリーダーとして活躍している9社23人が集い、活発な意見交換の場となりました。

○参加企業は、SMBCグリーンサービス(株)、(株)エルアイ武田、(有)奥進システム、(株)JR西日本あいウィル、シャープ特選工業(株)、(株)スミセイハーモニー、(株)ダイキンサンライズ摂津、日本パーソネルセンター(株) <順不同>

## ～はじめに～

当初、大阪障害者雇用支援ネットワークよりこの話しを受けた際は、『働く障がい者リーダー』が中心となると聞いて、初めての試みに心躍る気持ちでした。参加企業や人数は想定していたより少なかったものの、いざ始まると気持ちが高揚しました。フリーテーマであったことで、各グループの論点は異なりましたが、自分自身に障がいを抱えながらも業務を行い、かつリーダーとして働いている方々なので、話題は尽きず自然と盛り上がりました。特に、障がいを持っている社員の指導・育成は、非常に難しい部分ではあるが、それにも勝る「やりがい」や「達成感」を感じられる部分が多いことがわかりました。

## ～グループディスカッション～

(株)ニッセイ・ニュークリエーションの職場見学の後、3グループに分かれてディスカッションを行い、代表的な意見として、『精神・知的障がいの人たちを部下に持ち指導・育成の主体责任として業務を行う中で心が折れそうなことは多々ある。しかし、自分が出社した際に、その部下から元気に「おはようございます」と挨拶をされ、明らかに自分の出社を待っていていた時などは、自分のことを必要とされていると存在意義を感じることができた。』や健常者を部下に持つリーダーの意見で働く意欲に欠ける健常者の部下の指導・育成に手を焼いている話題があり、『働く意識においては障がいの有無は関係ないと痛感した。』など、お互いの職場環境や業務内容に違いはあるが、同じ悩みや問

題を共感することができました。

現在、精神障がいの人たちの雇用義務化、障がい者雇用率引き上げを意識した企業の障がい者雇用が進んでいます。今回、精神・知的障がいの部下を持つリーダーとして悩みや苦勞などの話題が多かったが、健常者の管理者でも難しいとされることを『働く障がい者リーダー』がお互いの障がいと向き合いながら、各々の職務拡大に取り組んでいることを考えると『働く障がい者リーダー』の役割が、今後、ますます大きくなると思いました。



活発に意見を述べるグループディスカッションの様子

## ～最後に～

実は、リーダー会終了後、自然とみんなで一緒に記念撮影を撮ったり、名刺交換して雑談するなど、この会一番の盛り上がりを見せました。「お互い会社の社員を集めて、みんなでバーベキュー大会をしませんか。」「今度は、もっとゆっくりお酒を飲みながら会話しませんか。」など…。この会は、今後も続いていくと感じました。

# 「2015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18日、大阪府立男女共同参画・青少年センターで「2015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291人が参加した。第二部では、「障害者権利条約と真正面から向き合う！」と題し、DPI（障がい者インターナショナル）日本会議の尾上浩二副議長による基調講演と、「障害者権利条約を踏まえて、大阪でのこれからを考える」と題したシンポジウムを開いた。

## 《主催者あいさつ》

山崎 弦一 連合大阪会長



連合大阪は、「障がい者が地域で生活する権利を保障した、インクルーシブな社会（共生社会）を実現すること」、「障がい者の自立的な生活を保障するため、住居、就労、所得などを保障すること」などを課題として掲げ、大阪府および府内全市町村に政策予算要請を行っている。来年の4月から「障害者雇用促進法改正法」が施行されるが、私ども労働組合としても、「障がい」の有る無しに関わらず、労働条件や人事制度において、差別的な取り扱いが行われていないかどうか、しっかりとチェックする。また、「障がい」を持つ労働者からの声に耳を傾け、働く障がい者を同じ組合員として組織化し、共に活動することが、労働組合にも求められている。障がい者雇用の拡大に向けた運動を、より一層強化していきたい。

## 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

毎年9月に開催する本フォーラムは、今回で22回目となる。1949年（昭和24年）、身体障害者福祉法が成立され、その推進力となったのが



ヘレンケラーさんである。彼女は、「日本という国は、目で見ることができないものに、眩いばかりの美しさを感じさせる。聞くことができないものにも、心で感じる声を聴かせてくれる。こんなに素晴らしい文化がある一方で、障害のある方々は差別されている。なんとかしなければならぬ。」と、日本政府・マスコミに強く訴え、彼女の活動は当時の世論として大きなインパクトを国民に与え、勇気付けたと聞いている。9月に大阪に集まり、今やるべきことをきっちり押さえ、この先のためらいととまどいの解消に向けてを、今回のテーマとする。

## 《来賓あいさつ》

吉野 隆之 大阪府商工労働部 雇用推進室就業促進課長



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“障がい者雇用日本一大阪”を目指している。平成29年度までに実雇用率を2%以上とするとともに、職業訓練段階から企業支援に至るあらゆるステージで、障がい者の職場定着を念頭に置いた取り組みを進めるという中期目標を掲げている。この長期目標達成に向け、商工労働部だけではなく、福祉部、教育委員会とも連携しながら、今回の法改正を追い風に、さまざまな施策を打っていく。今後とも、ご協力・ご支援をお願いしたい。

## 『障がい者雇用フォーラム in 大阪』基調講演

## 障害者権利条約と真正面から向き合う

NPO法人 DPI(障害者インターナショナル)日本会議  
副議長 尾上 浩二 氏

広報事業部 岩崎 富巳子

国連の『障害者権利条約』と聞くと、行儀惜しく、自分たちの毎日の生活とはかけ離れたことかと思いがちだがそうではない。世界中の障がい者が、条約を作るなら“こんな内容を入れてほしい”と国連に何度も駆け付け、政府の皆さんと一緒に作り上げたものが『障害者権利条約』です。『障害者権利条約』は、“私たちのことを私たち抜きに決めないで!”という声を基にして作られた。

2006年12月に国連で採択され、日本は昨年1月に批准した。141番目の批准であり、決して早くないが、時間をかけただけ値打ちのあった批准だと思う。日本は、条約締結に先立ち、障害当事者の意見を聞きながら、国内法令の整備を推進してきた。権利条約が作られるプロセスと同様に、日本での批准の過程においても“私たちのことを私たち抜きに決めないで!”ということをお大切にしてきたプロセスがあった。権利条約のキーワードの一つに、「障がいの社会モデルの転換」がある。これは、私の生活史に振り返っても、非常に大切なキーワードである。

## 『障害を持って生きてきた経験を元に…』

1960年大阪市に生まれ、1歳で脳性マヒと診断された。小学校を養護学校(今の特別支援学校)、施設で過ごした。入所施設では持ち物制限があり、自分の宝物であった本も置くことができなかった。また、全ての持ち物に「51番尾上浩二」と書かれてあった。“自分は51番なんだ”と思った。中学校から地域の学校へ通ったが、普通学校だから特別扱いはしないとわれ、『階段の手すりなど設備は何もしない。先生の手は借りない。周りの生徒の手は借りない。』と念書を書かされた。大学から37年間障がい者運動に関わっている。駅のエレベーター設置や福祉のまちづくり条例作成に携わり、自立生活支援センターを立ち上げたりした。2004年からDPI日本会議事務局長に就任している。

## 【障害者権利条約の構造】

全50条から構成され、『保護の客体から権利の主体へ・障害の医学モデルから社会モデルへ』の二つのパラダイムシフトを進め、新たな概念として『合理的配慮』と『地域での自立した生活』が盛り込まれた。障がい者が権利の主体として他の者と平等に地域社会にインクルージョンすることが、権利条約が目指すインクルーシブな社会である。条約は、日本国憲法よりも下だが、法律よりも上にある。権利条約に反する法律や制度があるとするならば、その法律を変えるということ。法整備という意味では、障害者基本法の改正、障害者総合支援法、障害者雇用促進法の改正、障害者差別解消法が制定された。

## 【批准後の課題】

障害の有無によって分け隔てられない共生社会=インクルーシブ社会に向けて課題は山積している。①差別の禁止(差別解消法をどう実行するか)、②地域での自立生活・インクルージョン、③アクセシビリティ(交通・建物・情報の利用度合い)、④法の前の平等(知的や精神障がいのある方の支援付き自己決定をどう進めるか)、⑤インクルーシブ教育をどう進めるか、⑥労働(雇用分野での差別禁止・合理的配慮、福祉的就労全般とどう連携するか、社会的事業所や賃金補填をどう考えるか)、⑦国内モニタリング(当事者目線でのチェック)等が課題となっている。

政府の障害者政策委員会では、非常に活発な議論がされている。委員会は、基本計画の実施状況の監視を通じ、条約の国内モニタリングの役割を担う。来年2月までに政府報告書が提出され、その後2年以内に権利委員会でもチェックを受けるが、日本政府の報告書原案を障害者政策委員会でチェックする時期に来ている。これまでの政策委員会での議論が政府報告書に反映されているか大きな焦点になる。このようなモニタリングを経て、権利条約がさらに法律や制度を前進させていくことによって、権利条約が目指す、誰もが排除されない社会へ進めていかなければならない。

## 『障がい者雇用フォーラム in 大阪』シンポジウム

## 障がい者権利条約を踏まえて、大阪でのこれからを考える

大阪市職業リハビリテーションセンター 野津 恵美子

〔シンポジスト〕	(株) ダイキンサンライズ摂津	代表取締役社長	澁谷 栄作 氏
	(有) 奥進システム	代表取締役	奥脇 学 氏
	(株) 高島屋	総務部人事担当課長	脇田 寿博 氏
	連合大阪	副事務局長	井尻 雅之 氏
〔コメンテーター〕	DPI日本会議	副議長	尾上 浩二 氏
〔コーディネーター〕	(社福) 日本ライトハウス	常務理事	關 宏之 氏

フォーラム前半の尾上氏の基調講演を受けて、障がい者権利条約批准後の“大阪のこれから”をテーマに、公開シンポジウムが開催された。

冒頭、コーディネーターの關氏は、「会場となったドーンセンターが開館した当初、客席には車イス席が配置され、席までのアプローチも整備されておりバリアフリーな会場であった反面、講師として壇上へ上がるためには段差があり、スムーズに壇上へ上がることができなかった。つまり、障がいのある人が“お客として来る”ことしか想定していなかった。障がい者権利条約でいうアクセシビリティへの障壁があった状態、無差別平等ではなかった状態であった。」と、シンポジウムの導入として話題にされた。現在では、車イスでの壇上へのアプローチも確保されている。このような建物のバリアフリー化だけでなく、障がいのある人もない人も暮らしやすい、働きやすいまちづくりの取り組みは、障がい者権利条約批准前からさまざまな形で実践されている。障がい者権利条約批准前の取り組みと、批准後の取り組みのつながりについて、合理的配慮とはどのようなことなのか、熱く話が繰り広げられた。

## 【大阪のこれまで】

障がい者の雇用をどのように考え、どう取り組んできたかを、4人のシンポジストがそれぞ



シンポジストの皆さま

れの立場から語った。

労働組合の立場から井尻氏は、「連合は『働くことを軸とする安心社会』をスローガンに、働くことに重きをおき、年齢・性別・障がいのあるなしにかかわらず、公正な労働条件の基で社会に参画し、自立する社会像を示している。これが『ディーセントワーク』に繋がると思うが、『ディーセントワーク』という言葉の認知度も低い現状にある。社会に広く発信することが連合の役割でもある。」と話された。雇用する側として、脇田氏は、百貨店業としてお客様に気持ちよく過ごしていただくのと同様に、社員も気持ちよく過ごせる会社、心のユニバーサルデザインで障がい者雇用を考えていると話す。採用面接では、「この業務に人員が必要だから採用を」ではなく、「採用したい良い人がいて、この人にあう仕事は何か」といった採用の仕方をするともあると語った。奥脇氏は、会社として障がい者もシングルマザーも、誰も

が働きやすい職場づくりを実践してきていること、また、企業の立場から合理的配慮が実践されている企業の見学会を開催し、合理的配慮とは何かを考える会を実施していることが紹介された。澁谷氏は、製造業として生産効率の向上や品質維持をどうするかを改善してきた結果として、さまざまな配慮を行い、障がいのある社員だけで製作できる体制、運営できる体制づくりをしてきたと話した。

### 【合理的配慮とは…】

4人のシンポジストの話を受けて、尾上氏は「今までやってきた配慮でOKではなく、さらに高めていく、全国へ広げていく動きを。」とコメントし、「障がいをマイナスと捉えるのではなく、障害のある人が持っているプラスをどう引き出すのか、どう引き延ばしていくのか、そのプラスを集団の力に変えていく、そのための配慮が合理的配慮である。」と語った。合理的配慮とは、特別な権利を与えるものではなく、バリアフリー化等の環境整備、ユニバーサルデザインによる共通基盤の底上げ等を前提として、大多数の人が使う標準には合わない、少数の人に対する追加修正、一人ひとりに対する配慮なのだということ。

奥脇氏は、「障害者権利条約批准後、「合理的配慮」が事業者の責務として位置づけられ、合理的配慮とは、不当な差別的取り扱いとはどのようなことを指すのか、ということが、どの企業も不安に感じている。」と話す。例えば、体温調節が苦手な障がいのある社員がいたとして、その人のために新しく空調を設備するといった環境調整を万全にできる企業ばかりでは

ない。合理的配慮を進めていくにあたっては、All or Nothingの議論にさせないことが大切で、個別性、多様性を認め、意思表示し、建設的な対話ができる環境が必要である。

### 【大阪のこれから】

誰もが働きやすいインクルーシブな社会をつくっていくために、「ぜひ大阪発で、アメリカにおけるADAセンター的なものの創設を」と、尾上氏から要望があがった。ADAセンターとは、ADA（障がいを持つアメリカ人法）に関する情報提供、個人及び企業等からの相談の受付、研修機会の提供、調査・研究を行う機関で、企業に対して障がい者を雇用するにあたって合理的配慮はどのようなものか、情報提供や研修の実施、当事者からの苦情相談、紛争にならないような調整等を実施している。ADAセンターのようなものが創設されれば、既存の分野にとらわれない重層的な対応、コンサル機能、さまざまな事例を集約した事例集の提供等が期待できる。

また、障がい者雇用と就労の促進において、従来は障がい者の雇用数（雇用率）をみて議論されることが多かったが、定着率はどうなのか、ワーキングプアになっていないか等、量だけではなく質をも求めていく必要がある。これについても「障がいのある人が自由に選択し、又は引き受けた労働を通じて生計を立てる機会についての権利」をも条文に含む、障害者権利条約の批准が追い風となることが期待できる。

「障害者権利条約の批准は、これからの日本を変えていく原動力となる」という尾上氏の力強い言葉でシンポジウムは締めくくられた。

障がい者の権利条約が国連レベルの遠い世界の仰々しい話題ではなく、とても身近な話題であること、また合理的配慮がなにか目新しい特別な配慮ではないということに気付かされた一時間半となった。これからの大阪が、より障がいのある人の権利・利益が守られ、雇用もサポートも進んでいるまちへと発展していくよう、皆さまと一緒に歩んでいきたい。



合理的配慮について熱く語る尾上さん