

Net Work Report

ネットワークレポート
フォワード

第 62 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 4F)TEL:06-6949-0350
FAX:06-6949-1256http://workwith.or.jp/
E-mail:o-isc@onyx.dti.ne.jp

発行人/奥脇 学

今月のご挨拶

「連携を行える仕組みづくりを」

代表理事 奥脇 学

代表になって早1年間、各事業部の活動や様々な情報をもとに、このNPOでできることをいろいろと考えてきました。理事をはじめ、会員の日々の活動の中にこのNPOの活動がありました。8回の定例会、2回の機関紙「FORWARD」発行。

連携事業部では、9月に「2017 障害者雇用フォーラム」を農福連携をテーマとして210名の参加で開催、5月に公開フォーラム「障がいがある人をサポートするための連携を深めよう」を173名の参加で開催。「はたらく障がい者なんでも相談キャンペーン」も9月に行いNHKのニュースなどにも取り上げられました。

相談事業部では、はたらく障がい者なんでも相談センターにて46件の相談を受けました。

研修事業部では職場適応援助者養成研修を7月と2月に開催、またジョブコーチのアドバンス研修を1月に開催しました。教育分野では、教育分野教職員のための支援機関の見学会を6月に開催、支援を要する学生の職場実習を16名の学生に対して実施し、11月には進路担当・キャリア支援担当者研修を行いました。また、就業支援に関わる支援者の研修として「働くための社会資源説明研修」を参加者60名で2月に行いました。その他1月にはコリーグ研修会を社会福祉の実践者や従事者を対象に行いました。

企業ネット事業部では「就業と定着」をテーマに7月に東大阪市障がい者就業・生活支援センター、10月に大阪府立すなわ高等支援学校、12月に大阪障害者職業能力開発校、2月にヤマトインターナショナル株式会社において計4回の見学会を行いました。また働く障がい者ディスカッ

ションイベントとして、9月に株式会社NTT西日本ルセント、1月に株式会社あしすと阪急阪神で働く障がい者リーダー同士の意見交換、モチベーションアップを目的にイベントを行いました。

新しく作った地域ネット事業部では、関係諸団体、支援機関などとの意見交換を実施いたしました。

各々考えられる課題などを解決していくために皆さん尽力されている姿を見てきたなかで、このNPOで行うべきことは何なのか？を考え、このNPOの強みを生かして社会に貢献する役割とはなんなのか？を考えると、このNPOを中心とした多様な人たちが様々な課題を解決しようとするとき、横の連携を深めて、「働きたい障がいのある人」を中心に尊重しながら、それぞれの課題や情報を知るところ、連携をとりサポートできる仕組みづくりを考えると、それぞれのノウハウを交換し合うところとして、普段の活動ではなかなか知りえない他の立場の方々をつなぐ役割をするべきところだと考え、これらの課題を、福祉、企業、教育、行政、労働組合などに横串をさして連携をとり「働きたい、働く体験がしたい、働きたい障がいのある人を働けるように、働きたいように」という同じ目的をもって真摯に活動に取り組んでいきたいと思っています。

それらを踏まえ、今年度のテーマは連携を深めるためのファーストステップとして「連携を行える仕組みづくりを目指していく」ということを掲げて活動していきたいと考えています。

今後とも皆様にご協力頂きながら頑張っていきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

「第18回通常総会」

連携を行える仕組みづくりを目指す年

事務局 時枝 民生



<総会の議事進行>

平成30年5月26日（土）第18回特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワーク（以下、当法人）通常総会は、潮の香漂う街路を抜けた所在地会場の大阪府咲洲庁舎ホールで開催された。総会終了後の記念講演を本年度は大阪府とも共催する「公開フォーラム」を行う運びとなり、フォーラム開始前に同会場にて総会を開催した。

開始に先立ち司会より、3月31日現在の正会員数100名中、出席者36名、委任状41名、合計77名で過半数以上の出席があり総会成立の報告があった。

初めに大阪労働局他計8名の来賓紹介があり、続いて奥脇学代表は各機関との連携こそが当法人の使命である旨の所信をこめた挨拶と、本日の会場借用お礼並びに来賓への謝辞を述べた。

次に来賓3団体から祝辞を頂く。前坂均大阪労働局職業安定部職業対策課長からは、本年度の法定雇用率アップについての状況とそれを支援する施策の説明があり、今後も当法人をはじめ様々な機関との協力により、障がいのある人がいきいきと働き続ける社会にしていきたいと述べた。大阪府商工労働部雇用推進室柴田昌幸就業促進課長は雇用率アップのためには精神・発達障がいのある人の定着支援に向けた対策と関係各機関が協力し推進していく必要性を強調された。

最後に連合大阪の黒田悦治副事務局長から、一緒に活動していく運動団体として当法人への期待と関係者への協力を要請した。また、一昨年から始まった連合大阪主催の「はたらく障が



<代表の執行方針説明>

い者なんでも相談キャンペーン」や昨年度開設した当法人の「障がい者なんでも相談センター」に寄せられた相談の中に、働く生活者の困りごとの核心が含まれていることに、今後の社会課題見極めへのヒントを感じる所見を述べた。

<事業報告>

総会の議事進行に移り、平成29年度の事業報告と決算報告・会計監査報告が行われいずれも異議なく承認された。

<執行方針>

平成30年度全般的執行方針として奥脇代表より新体制2年目の活動方針が示された。昨年度の確認事項として当法人が果たすべき役割を以下のように再認識した。

- ・働きたい、働く体験がしたい、働き続けたい障がいのある人やそれに関わる人達に対し親身になって相談できるところ
- ・多様な人たち（福祉、企業、教育、行政、労働組合など）が集まってくる場所
- ・問題、課題をネットワークとして解決できる場所
- ・社会課題などを取り上げ、正しい方向に導く役割を担える場所
- ・制度の谷間で埋もれている人たちを救いあげられる場所

年々変化していく就労現場での課題に対し福

社、企業、教育、行政、労働組合などに横ぐしをさして連携をとり、同じ目的をもって真摯に活動に取り組んでいきたい。今年度のテーマを「連携を行える仕組みづくりを目指していく」とし次のことを活動方針とすることを力強く訴えた。

- ・気軽に相談できる場所づくり
- ・支援のためのネットワークづくり
- ・啓発のためのセミナー・講演会開催、ノウハウ共有の仕組みづくり

<事業計画>

平成30年度各事業部の事業計画は以下のとおりである。

【事務局】

個人賛助会員の年会費を¥3,000に変更し会員数拡大に努力する。参加者視点に立った定例会・講演会の開催を企画する。当法人の活動記録ともなる機関誌フォワードの発行とホームページのリニューアルを行って会員や会員外への発信情報を充実させる。

【連携事業部】

9月の障がい者雇用支援月間にA型事業の課題をテーマに「2018障がい者雇用フォーラム in 大阪」を開催する。また当法人の機能強化のため既存の府内関係諸団体との連携を強め、支援側の有効なネットワークづくりを行う。連合大阪との共催事業「はたらく障がい者なんでも相談キャンペーン」を9月9日(日)、10日(月)に実施する。

【相談事業部】

「はたらく障がい者なんでも相談センター」を当法人の独自事業として昨年度開設、年間相談件数は46件で、当事者本人からの相談が大多数を占めたが家族やその他企業などからの相談もあった。職場での権利侵害に関するものが件数としては最も多かったものの、他にも現在の社会事情に起因するものもあり種々の内容があった。開設の趣旨に則り本年度も障がいのある方々の側に立ちながら、より一層関連する機関との連携を深め親切的な相談を心がけて行く。

【研修事業部】

国制度である職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修を年間2回7月、2月に実施し、就労支援従事者の支援と企業内管理者の支援の質を担保する研修会を開催する。また、全国のジョ

ブコーチ養成機関の連絡会に参画し情報交流を図る。

進路やキャリア支援に取り組んでいる学校教職員や支援学校以外の学生生徒に向けた研修を大阪府専修学校各種学校連合会との共催で企画実施する。就業支援機関の視察、学生生徒のインターンシップ、フィールドワークによる社会資源の視察研修などを計画している。

その他、就業支援や雇用管理にかかる支援者養成を目的に「障がい者雇用支援の基本を学ぶセミナー」、社会福祉従事者向けに「Colleague研修会」(今年度で終了)を開催する。

【企業ネット事業部】

ESネットワーク幹事会議を基点に、テーマを定めた見学会や働く当事者同士の交流を深める研修会を開催する。見学会は「精神・発達障がい者の就労と定着」を基本テーマとし、各社が就労・定着に取り組んでいる様子を見聞しディスカッションを行い意見・情報の交換を行う目的で年間4回開催する。働く障がい者ディスカッションイベントはリーダー同士が情報・意見交換、モチベーションアップを目的に雇用企業を会場に年間2回開催する。

【地域ネット事業部】

府内にある就業支援の課題を解決するために、就労移行支援事業所を中心に府内の就業支援にかかわる社会資源、事業所を連動させ、労働局、大阪府、各市町村の福祉担当行政と連携し解決に向けた会議を年4回開催する。昨年度より検討してきた行政からの委託事業である就労移行等連携調整事業(就労アセスメント強化事業)を受託し、利用者の就職実績が少ない就労移行支援事業所と就労継続A型事業所に対するコンサルタントを実施する。

<定款変更、役員選任>

第7号議案として定款変更案が提出され、貸借対照表の公告は当法人のホームページに掲載することが承認された。

第8号議案として役員を選任案が提出され以下の変更が承認された。本年度は改選期ではないことから1名のみの変更となった。なお、総会終了後の理事会で理事互選により代表理事は奥脇 学氏が継続となった。

辞任：副代表理事 井尻 雅之

新任：副代表理事 黒田 悦治

*辞任された井尻理事には長い間ご尽力頂きありがとうございました。役員・会員一同、深甚よりお礼申し上げます。

2018 公開フォーラム

「障がいのある人をサポートするための連携を深めよう！！」

大阪市職業リハビリテーションセンター 脇田 哲也

第18回通常総会終了後、「障がいのある人をサポートするための連携を深めよう！！」をテーマに公開フォーラムを開催しました。

＜障害者雇用対策について＞

大阪労働局 職業安定部 職業対策課

地方障害者雇用担当官 中塚 毅氏



現在の障がい者雇用の状況は、事業主の採用人数や雇用意欲が非常に高まっているといわれています。大阪府内のハローワークでは、平成29年度の障がい種別にみた新規求職申込件数では、全数16,199件の内、精神障がい者が7,300件です。対前年比619件で、9.3%の増加となっており、一番多い伸びとなっています。精神障がい者は、ここ数年、毎年10%前後の大きな伸びとなっています。就職件数でみると全数7,911件に対し3,635件で約46%が精神障がいの方ということになります。

平成29年6月1日現在の障がい者雇用状況ですが、民間企業における実雇用率は、大阪では1.92%で、全国は1.97%ということで着実に増加しています。法定雇用率達成企業割合では、大阪は45.5%で、全国は50.0%という状況となります。

今年の4月から制度の改正に伴って拡充された国の支援策として、雇用率の算定基礎に精神障がい者の数が追加されるということで、雇用率が2.2%に引き上げられております。障がい者を1人以上雇用しなければならぬ民間企業の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上に、雇用率2.3%時は43.5人以上に変更になります。また精神障がい者である短時間労働者に関するカウント方法は、新規雇い入れてから3年以内の方または、精神障がい者保健福祉手帳を取得してから3年以内の方かつ、平成35年の3月末までに、新たに雇い入れられ、精神障がい者保健福祉手帳を取得した方については、1人について1人とみなすということで、従来の倍となります。障がい者を雇用した際に活用できる助成金の1つであるトライアル雇用制度について、この4月から一部、拡充されています。

また労働局やハローワークの取り組みである精神障害者雇用トータルサポーター事業では、精神保健福祉士とか臨床心理士等といった専門的な資格を持って

るものを配置して、相談やカウンセリング、個別定着支援等、就職に向けた準備プログラムを実施しています。発達障害者雇用トータルサポーター事業では、今年から大阪や東京といった都市の13地域に35名の発達障害者雇用トータルサポーターを配置していて、大阪では3名の配置となっています。大阪労働局、ハローワークでは、障がい者の採用、さらには、採用後の定着支援についても色々と考えております。

＜大阪府における障がい者雇用の促進と職場定着を支援する取組み＞

大阪府商工労働部 雇用推進室 就業促進課 障がい者雇用促進グループ

総括主査 鈴木 章子氏



障がい者雇用に関する事業主への支援として、「大阪府障がい者雇用促進センター」を設置し、ハートフル条例対象及び対象外事業主を対象に、様々なセミナーや体験研修、個別訪問相談等を実施しています。また教育庁と連携した府立の高等支援学校の見学セミナーを開催しました。施設の紹介はもちろんですが、卒業生を採用している企業の方をお招きして、障がい者雇用の先進事例として講演していただく形のセミナーです。

次に、障がい者雇用の働きかけとして、ハートフル条例があります。これは、大阪府と契約等で関係のある事業主に対して、障がい者の雇用状況報告を義務付けております。法定雇用率未達成の事業所には、2年間で達成するように雇入計画書の提出と大阪府障がい者雇用促進センターのスタッフが個別にサポートしたりセミナー等を通じて障がい者雇用に向けた働きかけを実施しています。平成28年4月から職場実習の受入れ事業も導入しています。

精神・発達障がい者の職場定着支援として、人事担当者のためのアドバンスト研修事業や職場体験受入れマッチング支援事業があり体験型研修やセミナー、説明会やマッチング会の開催をしています。大阪ハートフル基金では、障がい者の働く場と機会を広げるため、府民や企業の皆様から広く寄附を募り、障がい者の雇用に取り組む事業主を支援しています。大阪府障がい者サポートカンパニー制度の運用では、障がい者雇用

や就労支援に積極的に取り組んでいる企業に協力いただき、その取り組みを広く周知することで障がい者雇用の一層の拡大を図ることを目的として実施しています。

次に大阪府が作成しました、雇用管理のための対話シートですが、コミュニケーションを円滑に進めていただくためのツールとして見える化を目指したものです。特徴は、気分や体調等を数字で入力すると自動的にグラフ化され変化の波がわかる、企業風土に合わせて導入できるよう「手軽さ」や「バリエーション」を重視、雇用管理の時間の短縮、見守り体制の強化等があります。また、このツールは大阪府のホームページから様式をダウンロードすることができます。ぜひ、ご活用下さい。

＜大阪府における就労系福祉サービスの現状と課題＞

＜大阪府における今後の就労支援施策について＞

大阪府福祉部 障がい福祉室 自立支援課 就労・IT 支援グループ

総括主査 南浦 秀史 氏



大阪府では、障がい者計画の基本理念となっている「人が人間（ひと）として支え合いともに生きる自立支援社会づくり」を目指して取り組んでいます。平成28年度の実績としましては、福祉施設からの一般就労者数は、1,350人の目標でありましたが、実績は1,276人でした。

次に、障害者総合支援法等の改正事項及び平成30年度の障がい福祉サービス等報酬改定の主な改正については、主に就労定着支援事業の創設や事業所実績に応じた基本報酬の算定が行われます。実績のない就労移行支援事業所にヒアリングを行ったところ、多くの事業所が、支援機関となる地域での社会資源と繋がりが薄く、うまく活用できていないことがあったため、今年度からは新規事業の就労移行等連携調整事業として、就労アセスメント強化事業と研修事業の2本立てで展開することで、支援力向上や支援ノウハウを広く普及していきたいと考えております。A型事業所では、昨年4月に国の省令改正等の内容に基づき指定・指導等を実施する中で、サービス費や補助金を除く、純粋な事業収入から必要経費を控除した額に相当する金額が、利用者への賃金総額以下となっている事業所に対しては、ヒアリングを実施するとともに経営改善計画の提出を求めています。B型事業所では、平成32年度の府内の目標月額平均工賃額を14,200円に定め、その達成に向けて工賃引き上げ計画策定支援並びに企業支援、共同受注窓口による受発注の促進並びに企業等との協働による製品開発と販路拡大等を専門的な助

言を事業所に対して行います。

大阪府が作成し、取り組んでいる精神障がい者の就労定着支援を目的とした「就労サポートカード」は、職場定着支援を目的として、本人の状態なりを把握するとともに各機関がどのように対応するのかなどの情報共有が容易になるよう活用していただきたいと思っています。発達障がいのある方には、あらたに、作成ワーキングを立ち上げ、実際に支援を担当されている方々の意見を伺いながら進めています。今年度中のリリースを予定しています。精神障がい者向けのサポートカードとあわせて、ご活用下さい。

＜パネルディスカッション＞

・コーディネーター：奥脇代表

・パネリスト：

大阪労働局 職業安定部 職業対策課

地方障害者雇用担当官 中塚 毅 氏

大阪府商工労働部 雇用推進室 就業促進課

障がい者雇用促進グループ総括主査 鈴木 章子 氏

大阪府福祉部 障がい福祉室 自立支援課

就労・IT 支援グループ総括補佐 足立 一成 氏

NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク

統括所長 金塚 たかし 氏（副代表理事）

株式会社ダイキンサンライズ摂津

代表取締役 澁谷 栄作 氏（副代表理事）

パネルディスカッションでは、奥脇代表がコーディネーター役で上記パネリスト5名が登壇されました。「精神障がい者の定着について」「現状の就労移行の0・1（ゼロ・イチ）事業所について」「報酬改定に関わる変更について」などをテーマに、それぞれの立場で『連携』をキーワードに、現状認識、事業としての困り感、課題への取り組みを発言して頂きました。その結果、大阪での障がい者雇用の現状や今後の精神・発達障がいのある人の就労定着についても課題が大きいということが認識されました。これらについては、事業への取り組みを含めた報告とも相まって、今ある制度や事業をどのように有効活用できるか、企業と福祉の連携に始まり、医療機関、教育機関との連携を今後どう深められるのかにかかっているとの共通認識を持ちました。会場の参加者とともに、さまざまな制度や社会資源がある中、効果的に連携し、お互いに補完できる動きを今後も継続させ、より進化させることにより、障がいのある人が働き、働き続けることをサポートできる環境を作ることが大切だと再認識し議論を終えています。



平成 29 年度「働くための社会資源説明研修」を終えて

研修事業部 乾 伊津子



<グループワークの様子>

平成 29 年度「働くための社会資源説明研修」を平成 30 年 2 月 6 日・7 日に開催しました。当法人がこの研修をパイロット事業として始めたのは平成 25 年度（実施は平成 26 年 2 月）で、5 年目を迎えています。研修には 61 名の申込があり、参加者は企業の雇用管理担当者、就業支援機関の支援者、学校進路指導者など障がいのある人の就労支援・雇用管理を業務とする人やその他多方面からの参加者 60 名でした。内訳は下表のとおりです。特に 2 日目のたっぷり 1 日を使った雇用企業や支援事業所の見学により臨場感のある研修会となっています。

申込者の所属	参加者数
企業（就労 A 型含む）	19 (31.1%)
支援機関（就ポツ・就労移行など）	34 (55.7%)
教育機関	3 (4.9%)
医療機関	1 (1.7%)
法律関係	1 (1.7%)
個人	3 (4.9%)
計	61 (100%) 人

1 日目の座学では、テーマを『精神・発達障がいのある人の雇用の原点を探る一継続の秘訣とは』とし、精神障がいのある社員を 20 年以上雇用されているアクテック(株)の芦田庄司社長と発達障がいのある社員を雇用された(株)新誠の上原 淳社長



<研修：クロスジョブあべの>



<研修：クボタ>

の両社長から経営者として、雇用の原点と社内の他の社員と関わりを含めた雇用継続についてお話を頂きました。奇しくもお二人の社長から、彼らの凸凹のある能力の活かし方と人として認め支え合うチーム力、会社全体の企業風土の醸成にあるとのお話を頂きました。二社長から頂いた「お城の石垣」、「ジグソーパズル」に例えた人材の活かし方は、会場の参加者へ説得力を持って伝わったように感じました。また、コメンテーターの石神文子氏からは精神障がい者が置かれてきた長い劣悪な歴史や今日においても改善のない人権侵害の課題を熱く語って頂きました。その後は翌日のコース別のグループワークを実施し、視察研修に備えました。

視察研修は午前の支援事業所と午後の障害者雇用企業をセットにしたもので、視察した後、それぞれのコーディネーターが加わり、事業所と参加者で少し突っ込んだ意見交換を行いました。視察した後の質問から始まり、精神・発達障がいの方の雇用をはじめとする様々な雇用の課題と雇用継続の秘訣など、どのコースも熱く議論することができたようです。

2 日目の視察研修のコースは以下の 5 コースです。

A コース	午前	社福 日本ライトハウス 視覚障害リハビリテーションセンター (大阪市鶴見区)	5 名
	午後	(株)高島屋大阪店 (大阪市中央区)	6 名
B コース	午前	支援センターさくら (大東市)	12 名
	午後	アクテック(株) (枚方市)	12 名
C コース	午前	JSN 茨木 (茨木市)	13 名
	午後	(株)あしすと阪急・阪神 (大阪市北区)	13 名
D コース	午前	大阪市職業リハビリテーションセンター/ サテライト・オフィス平野 (大阪市平野区)	16 名
	午後	(有)奥進システム (大阪市中央区)	16 名
E コース	午前	NPO クロスジョブ クロスジョブあべの (大阪市阿倍野区)	12 名
	午後	(株)クボタ (大阪市浪速区)	11 名

参加者のアンケート結果から、座学については、回収 55 人中、未記入の 3 人以外が役に立つ内容であった (45 人)、もっと聞きたい (7 人) と評価されています。グループワークも好評で、就業

支援に関わる支援機関・雇用企業、教育機関、その他など分野の異なる支援者との意見交換が新鮮であったとの声が多くありました。時間については、時間が短かった(11人)、テーマを決めた方がいいなど、今後持ち方を検討する必要があります。研修全体では、研修に過去に参加した同じ会社・事業所の上司同僚から評判を聞き、参加したなどの声も多く、この研修が好評価を得て、次につながっていることが実感できました。

次年度にむけては、アンケートの中身を精査し、企業や障がい者支援機関で新たに障がい社員の担当や就業支援担当になられた方に対し、そのニーズに沿った研修の中身や構成を考えていきたいと思っています。

「2017 障がい者雇用フォーラム」

シンポジウム

大阪市職業リハビリテーションセンター 大宗 善也

新井氏による基調講演「ソーシャルファームとしての取り組みと農福連携」を受けて大阪での取り組みについて「障がい者の働く領域を農福連携で考える」と題し、行政、企業、福祉の3つの立場の方にご登壇いただきシンポジウムを開催した。

●大阪の農業

大阪の農業の現状について、大阪府環境農林水産部農政室推進課経営強化グループ主査の木内誠氏より報告があった。

大阪の農空間は外縁部に広がり、軟弱野菜やブドウなど、全国でも有数の産地である。また、泉州水ナスなどの高級野菜や、毛馬胡瓜などの伝統野菜も品目を定めて取り組んでいる。農家のうち3%程度しかいない先進的農家と専業農家が、農業生産額の70%を占めている。

農地の貸借をスムーズに行うための農地中間管理機構を設置しており、ワンストップ相談窓口として「ハートフルアグリサポートセンター」も設置するなど、企業等の新規参入や事業拡大に向けた取り組みを進めている。農業側には担い手の不足があり、また、障がいのある人の職域拡大、雇用拡大を目指すという目標もある。この2つを「農福連携」という取り組みからWINWINの関係で解決できるのではないかと考えている。

農家の経営安定化のためには販路の確保、コスト削減や商品開発、そして「農業」と「福祉」両方の知識に精通している人材の育成、そして「ハートフルアグリ」をさらに広げていかなければならない。

●「福祉」からの事例

福祉からの事例として、社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会「支援センターつなぐの」藤井義久

氏より報告があった。

障がいのある人の新たな雇用の場の確保、多様な人材による農業の活性化、都市部の遊休地の有効活用、を目的とし、JR おおさか東線の高架下に2014年にオープンした就労継続支援B型事業所である。

水耕栽培は作業を細分化できるためその人に合わせた作業を準備でき、室内の気温は一定で雨が降ってもハウス内なので作業できる。作業の結果が目に見え、栽培した野菜を販売することで購入者から直接フィードバックがあることなどがメリットとしてあげられた。

今後、企業サイド、福祉サイド両面から農業参入が増加すると考えている。

●「企業」からの事例

ハートランド㈱代表取締役の谷健次氏より、特例子会社としての農業についての報告があった。ハートランド㈱はコクヨグループの特例子会社として平成18年に設立され平成19年に農業生産法人として認可され、創業した。大阪府の南部、泉南市で水耕栽培によりサラダほうれん草などを栽培している。

水耕栽培の良さとして、どんな天候でも作業ができること、そして緑に囲まれて気分も明るくなることがあり、加えて自分たちで栽培したものがスーパーなどで並んでいるのを見ての達成感もある。工程を細分化できるため、小さい単位であれば習熟もしやすいので、これも大きな利点である。

障がい者雇用、これは福祉ではないと考えている。特例子会社である以上は事業を推進していくうえでの戦力であると考えている。だからこそ、彼らが持っている力をきちんと活用していきたい。

また、地域の作業所の利用者、年間で延べ約7,000名(午前午後でのカウント含む)の方に施設外就労の場として来てもらっている。非常に丁寧な作業をして頂いている。

今後安定価格での供給やJGAPといったことも含めて高品質のものの供給を目指していく。

●それぞれの報告から

奥脇氏より各シンポジストへ質問。谷氏へは「障害のある人の職域として、農業は正しいのか?」という内容に対して「成長を感じられる仕事であり植物に囲まれて癒される。」との回答。「農福連携に対する問題、課題点は?」という問いに、藤井氏が「福祉サイドでは資金調達できない部分もある。企業側としては支援にかかる問題が大きく出てくる。両方で協力することで改善しやすくなるのではないかと考えている。」と回答があった。

新井氏より「新しく何かをするときは難しいかもしれないけれども、できる人に聞くと簡単にできてしまうこともあるので、こういう集まりの中で繋がりができる。隣の人に聞いてみるということから始めてみても良いのではないか」というエールがあり、シンポジウムは締めくくられた。

(※ FORWARD 第61号記事の続き)

「はたらく障がい者なんでも相談センター」

初年度を振り返って

相談事業部 嶋田 彰

大阪障害者雇用支援ネットワークでは平成29年6月より独自事業として「働く障がい者なんでも相談センター」を開設しました。この相談窓口を開設した背景には、我が国が障害者権利条約に批准し国内法として障害者差別禁止法や改正障害者雇用促進法が施行されたこと、そして障がいのある方々の社会生活上のあらゆる場面で障がいを理由とする差別の禁止ならびに合理的配慮が求められていることがあります。ただ、私たちは制度や法律の変化に伴う対応としての行動ではなく、あくまでも障がいのある方々の側に立つこと、声を聞くことを忘れてはいけないという思いの中での事業として位置づけたところです。

さて簡単ではありますが平成29年度内に寄せられた相談状況・内容について紹介をしたいと思います。相談者については障がいのある方やその家族からの相談は32件、企業や事業所からの相談は14件、計46件の相談を受けました。相談者の障がい種別としては身体が11件、知的が7件、精神・発達障害が14件、ただし三分の一は重複障がいの方々の間で、その相談者の現状は在職中が17件（内定者、休職中の方も含む）、在宅が10件、福祉施設利用等が5件。そして主な相談内容としては職場でのパワハラなどの権利侵害、これからの就職や転職について、職場復帰へ向けて、仕事を継続するためのこと、就業前の社会資源利用について、障がいへの理解（手帳取得へ向けて）、日常生活に対しての不安など、多様な相談内容で

した。また相談された方々は支援者が無い状況が一番多いこと、支援者の存在があったとしても良好な関係が築けていないことが分かりました。このような多様な相談に対しては電話の対応のみならず場合によっては来所して頂いたり、こちらが相談者へ訪問したりと主体的に相談業務へ取り組み、中には専門相談として弁護士につなぐなどといった対応策をとりました。一方、企業や事業所からは採用ルートについて、関係機関との連携、社内の人材育成、雇用の充実を図るための情報収集等、すでに障がいのある方を雇用されている企業のみならず、今後雇用を検討されている企業や事業所からの相談が寄せられました。他、公的機関や大学や支援機関からも障がいのある方々の雇用促進に関する相談もありました。

当法人は平成8年に連合大阪、関西経営者協会、障がい者雇用企業、能力開発施設などの就労支援機関、労働行政が『大阪を障がい者雇用日本一のまちに！』を合言葉に障がいのある方々の雇用拡大と就業支援体制の構築へ向けて様々な事業を展開してきました。そして、その行動の根拠は「働きたい！」と願う障がいのある方々の思いを実現するためのものでありました。今後もその意志を引き継ぎ、基本的姿勢として「本人の側に立つ」「本人の声を聞く」を忘れないこと、そこに今後私たちがやるべきことや役割、存在する意味のすべてがあると考えます。

ただし現在の相談事業は当法人の事務局担当者が兼務しながらの対応であること、この1年だけで50件近くの相談が寄せられた現実、相談内容の整理と共に相談体制の整備等、私たちが今まで構築してきた就労支援関係機関だけでなく、各地域にある相談支援機関と連携できる仕組みづくりが課題と考えます。