

Net Work Report

ネットワークレポート
フォワード

第 63 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:06-6949-1256

<http://workwith.or.jp/>

E-mail: o-isc@onyx.dti.ne.jp

発行人 / 奥脇 学

今月のご挨拶

障がい者雇用水増し問題について

代表理事 奥脇 学

中央省庁が雇用する障がい者数を水増ししていた問題が明るみに出たことは、私たち障がい者雇用推進に関わっている人間、働いている障がい者、これから働くことを目指している障がい者にとり、とても強いショックがありました。

それはいきいきと働き、十分戦力になり働くことができている障がい者を本当にたくさん見ているからでした。

いきいき働いている障がい者をみているからこそ、なぜ行政機関で同じようなことができないのだろうか？なぜ一緒に働くことを考えず雇用数の水増しするのだろうか？と疑問に思い、とても残念に感じました。

そもそも障がい者雇用率とは「身体障がい者及び知的障がい者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与えることとし、常用労働者の数に対する割合（障がい者雇用率）を設定し、事業主等に障がい者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するものである。」という目的から制定されたものです。私たちはまず「一般労働者と同じ水準において常用労働者となりうる機会」をつくるために「障がい者って働けるの？」、「どんな職種ではたらいっているの？」、「どのような配慮が必要なの？」といった疑問に対し、実際の現場を見て頂いたり、ノウハウを共有する機会を創出したりしながら、「障がい者も十分戦力になり一緒に働くことができる！！」ということをこの NPO の仲間たちと一緒に広げてきたつもりです。障がい者が働く現場において雇用率が法律として制定されているのはありますが、雇用率の関係のない企業で障がい者が働いていないのか？ということ厚労省の資料から調べてみると、半数近くは障がい者雇用率の関係のない企業で働いているというデータもあります。このことから障がい者も一緒に戦力となり

働く力が十分にあり、法律がなくとも一緒に働くことができる文化が既にあるということです。私たちが障がい者と一緒に働くことは、障がいのあることに注目することではなく一人の人間としてその能力を評価し、できることを仕事として障がい特性で配慮するところは話し合い進めていく事が必要ではないかと考えています。障がい程度により働くことが難しい人もいますが、一人ひとりを見ていく事は働くことを考えるうえではとても重要だと思います。

よく、障がい者雇用の基本として、「障がい特性を見るのではなく一人ひとりのできることを評価し、ともに仕事をする仲間として接する」ということがあげられます。それは障がいがある部分を見てその人のできること、できないことを判断するのではなく、一人ひとりの能力を見て、できないことを一緒に考え、環境を作り上げていけば、障がい者の知識があまりなくても一緒に働くことができるということだと考えています。もう一つ、「配慮は必要、特別扱いは不要」ということもよく言われています。障がい特性に応じた配慮は必要ですが、腫れ物に触るように接するのではなく、仕事をするうえで厳しくするところは厳しく、成果を上げたときには褒めるなど、たとえ障がい者であろうとも特別扱いは不要で共に働く仲間として苦楽を共にしていく文化が必要なのではないかと考えています。一人ひとりの能力を適切に評価して、そのなかでどの様に一緒に働けるかを考える、配慮が必要な部分は支援者とも相談しながら一緒に考える、という人を大事にするという文化づくりをすれば水増しなどせずとも一緒に働くことができるのではないかとそのように考えています。

その文化づくりを推進するためにも、私たちはまだまだ頑張らなければならないと思っています。

2018 障がい者雇用フォーラム in 大阪

就労継続支援 A 型事業所の現状から社会問題を考える

事務局 時枝 民生

平成30年9月18日(火) 国民會館武藤記念ホールにて「2018 障がい者雇用フォーラム in 大阪」が開催された。当会場は大阪城のすぐ西のビル12階にあり、公園の緑を背景に大阪城天守閣が鮮やかに目に映ります。テーマのA型事業所から想像されるやや暗いイメージを払拭して、清々しい雰囲気の中で始まった。

会場には特例子会社を含む企業、支援機関、行政、学校、労働組合など196名が集まり、連合大阪の黒田さんの司会でフォーラムが開会された。

<主催者挨拶>

はじめに主催3者(連合大阪、大阪障害者雇用支援ネットワーク、大阪府)より挨拶があった。

まず、連合大阪会長の山崎弘一は中央省庁などでの雇用水増しについて遺憾を表した。そして社会情勢としての障害者雇用数の増加に触れるも、現状の権利擁護については疑問を呈し、虐待や差別的取り扱いの増加に憂慮された。労働組合としても職場における差別的取り扱いへのチェックをしっかり行い雇用拡大への運動を進めていく。こうした運動の一つとして、この9月10日と11日の2日間、大阪障害者雇用支援ネットワークと共催した相談キャンペーンを実施し、今後にとって大いに参考となる貴重な相談を沢山いただいた。今後とも引き続きご指導をお願いする。

次に、大阪障害者雇用支援ネットワーク代表理事の奥脇孝はここ10年ほどでの障害者就労環境の整備と労働市場での人材不足について発言した。そして最近訪問した北海道の企業見学での感心事について、都市圏に比較して就労先の少ない地方においても、リネンや食品業などで本人が能力を発揮し、戦力となって生き生きと働いている様子を目の当たりにした。福祉機関が育てて就労へ送り出す好事例であった。全国には戦力となる人が未だ沢山居る、福祉と企業が連携し行政が政策支援する。こんな活動の支援を当ネットワークも行うため年度目標を「連携を行う」としているので協力をお願いする。

そして、大阪府商工労働部労働政策監の土肥洋子は就職件数の増加や法定雇用率アップなどの社会情勢を説明し、一層の雇用拡大に向けて大阪府では職場体験促進、サポートカンパニー制度の充実、種々のセミナー開催などに取り組んで行く。本日の各団体へのお礼と今後の協力をお願いし、参加者の健勝を祈念した。



<受賞企業>

<大阪府障がい者サポートカンパニーの集い>

大阪府商工労働部雇用推進室就業促進課の高島さんの進行で、大阪府障がい者サポートカンパニーの集いに入った。広

報担当副知事のもずやんも登場し、進行役によるサポートカンパニー制度の説明、続いてハートフル顕彰受賞企業の取り組みと紹介があった。受賞企業の代表は受賞への感謝の気持ちを述べるとともに、最重要ポイントを一言アピール、そして受賞が今後の企業活動への励みとなるよう努力すると述べた。受賞4企業の所在地、主な業務、受賞理由、代表の一言は以下の通り。

【ハートフル企業大賞】

- ・有限会社奥進システム
大阪市中央区 Web システム開発
受賞理由：精神障がい者の職場定着支援システムの開発普及、働き方の環境整備
奥脇社長の一言：働き易い職場づくりを基本に仕事を進めてきた。

【ハートフル企業教育貢献賞】

- ・有限会社サンライズCLID大阪
大阪府泉南郡熊取町 クリーニング業
受賞理由：実習の積極的受入、障がいの有無に関わらず多様な人が働ける配慮。関係機関との連携。
奥村社長の一言：一人一人の個性を基本にお互いを認め合うコミュニケーション

・株式会社 Dreams (どリーむず)

- 大阪市中央区 ポップコーン製造販売
受賞理由：実習の積極的受入、個別の特性に応じた勤務配慮
宮平社長の一言：仕事を愉しむ。チャレンジさせれば出来る(能力発揮する)。

【ハートフル企業チャレンジ応援賞】

- ・株式会社 Silent Voice (さいれんと ぼいす)
大阪市中央区 企業向け研修
受賞理由：無言語コミュニケーション研修、聴覚障がい者の職場環境づくり支援
尾中社長の一言：顧客との相互信頼を大事に、聴覚障がい者が強みを発揮する仕組み(職種、システム)を作る。

<基調講演>

「就労継続支援 A 型事業所の現状から社会問題を考える」

表題をテーマとして、就労継続支援 A 型事業所全国協議会(全 A ネット)大阪支部長で株式会社い志乃商会代表取締役の石野英司氏より問題提起をしていただいた。

い志乃商会はレンタルおしぼり業を主な業務として昭和39年に堺市で開業、昭和42年より障がい者雇用や体験実習を開始、現在は障害福祉サービス事業(就労移行、A型、B型)も運営、また罪を犯した障がい者や触法障がい者の支援にも注力している。

長年重度障がい者を雇用して来た経験による雇用管理の基本、A型を運営する中で気付く社会的問題点、そして自社のA型事業運営指針を述べた。

雇用管理のうえで大事にしている点を3つ挙げた。

まず、個性(障がい特性を含む)にマッチングした職場環境をつくること。そして、工程分解を行って本人の強みを生かした配置を考えて本人の納得を得る。それから、出来たことをほめる、ほめることによって自信をつけさせる。このこ



＜基調講演＞

とを信念に雇用管理に当たっている。

次にテーマである社会的問題点として、A 型を運営する中で気付いていることを話した。かつて多くの重度障がい者が働いていたが近年軽度の方が多い、B 型利用者は多いのに A 型利用が少ない、この実状から感じている問題点を次のように話した。

- ・アセスメントの問題、本人、企業、支援者など全ての面で不足している。
- ・福祉サービスの充実により重度障がい者の進路選択肢が拡大した。
- ・楽な仕事で対価を得ていたが閉鎖による解雇などで離職、仕事が厳しい A 型では務まらない。その結果、ひきこもりやアルコール依存、犯罪などに繋がる。

基調講演の締めくくりとして今後の A 型事業所運営方針を述べた。企業による職場環境整備と社員本人が努力することにより能力を発揮して質の高いサービスを実現する。

このことによって収支を安定させて長く事業を継続する。働く意味を再認識し、良き A 型事業所を目指す。

＜公開シンポジウム＞

「就労継続支援 A 型事業所の現状と課題」

基調講演での問題提起をうけて、講演者の石野氏と新たに A 型事業者 2 名（三木氏、久田氏）のシンポジストを迎え、当ネットワーク代表理事の奥脇学がコーディネーターとなり公開シンポジウムを開始した。はじめに、コーディネーターより、大阪での A 型の状況説明と関西地区で放映された閉鎖、解雇に関する V T R の紹介があり、次に 2 名のシンポジストの自己紹介があった。



＜公開シンポジウム＞

一般社団法人ワークワーク 理事 三木紀子 氏
大阪府東大阪市 O A 機器や携帯電話の解体業

＊個人の特性に合った手法を基に合理的配慮による生産性向上

＊一般就労に向けた準備（勤務時間拡大、技能向上）を意識した業務

プロスパー株式会社 代表取締役 久田哲生 氏
大阪府堺市 縫製業及び清掃、農作業、部品加工など
＊縫製の職種開発と技術向上
＊生計の自立

シンポジウムでは以下 5 つの問題について熱の入った主張や思いが述べられ、参加者にとってもはじめて知る社会課題もあり、大いに感心を深めている様子であった。最後に「私たちに出来ること」として締め括った。

① A 型事業所の経営は厳しいか？

一様に厳しいとの発言であった。但し、はじめにしっかりと社会に通用している仕事があることが基本である。初めての仕事づくりの際には、利用者の得意なところを精力的に見出して仕事を捜す。工程の細分化や障がいによる行動特性なども考え合わせる事が大事である。

② A 型が目指すべきは一般就労への送り出しか、中間就労か？

本人の意思を重視すること。スキルアップ（技能だけではなく仕事の厳しさを含む）することを忘れないように業務に取り組むことが重要。

③ 仕事の厳しさを理解させるには？

最低賃金に見合う生産性や顧客重視について教える。併設している B 型の模範となるような教育指導。

- ・支援と指導の使い分け（安全に関することは厳しく指導）。収入増への指導教育。
- ・職業能力をステップさせて一般就労へ、無理なら戻っても対応する。

④ A 型に利用者が少ないのはなぜ？

仕事が無いのに利用者を入れる、仕事が無くて楽な業務なのに最低賃金はある、仕事の厳しさを認識しない。こんな風潮が厳しい A 型を敬遠させている。シンポジスト 3 名とも仕事の厳しさによる敬遠を主張。

⑤ 働かなくても最低賃金ありの影響は？

行政による A 型事業所に対する経営内容の調査、指導は今年 4 月から始まっている。

世間に通用する仕事をして中間的就労の本来目的を目指すことが基本。仕事（受注契約）についてははっきりと教えることが大切。職種による良し悪しは無いと思うが、その内容が本人の向上心を奪ったり、気力を失わせるようなことであってはならない。社会に通用しないような仕事で賃金をもらったことのある経験が、次の就労での行き詰まりとなり、アルコール依存や犯罪などへの悪循環を生む。汗を流して働く習慣を身につけることが大事。

まとめ（私たちに出来ること）

＊企業、福祉、行政、労働組合、医療、教育などネットワークを活用して、真摯に A 型事業を取り組んでいる事業所の活動を広報、支援を通して拡大して行く。

以上で全ての予定を終了し、大阪障害者雇用支援ネットワーク副代表理事の嶋田彰は、A 型事業は一般就労への中間ステップとして、労働者と使用者が合意した労働契約を結び、双方が努力して自己実現を目指すという本来意味を再認識する機会となったことを感想とした。そして本日の関係者、参加者へのお礼を述べて閉会した。

2018 支援を要する学生インターンシップ

2018 支援を要する学生インターンシップから見てくるもの

井上 宜子

1 概要

平成 30 年度の支援を要する学生インターンシップは、26 名の方にお申込みいただきました。内訳は、高等学校 6 校、大学 9 校、専門学校 2 校であり、幅広くいろいろな学校の方に参加いただきました。

面接会は、平成 30 年 7 月 11 日に大阪私学会館で行いました。当日は、参加希望の学生、付き添いの先生、保護者の方等多くの方にお越しいただきました。

当ネットワークのスタッフは、参加希望の学生から、学生インターンシップを希望する理由、希望職種、配慮事項等について主に聞き取りをさせて頂きました。私もスタッフの一員として参加し、どのような会社で実習していただくのがよいか、参加を希望されている学生の得意なことを活かしていければ・・・とドキドキしながら、面談をさせて頂きました。



＜インテーク相談風景＞

就職を希望しておられ、合うと思われる会社が見つかった 19 名の方（昨年は 16 名でした）には、後日、会社見学・面談・実習へと進んでいただきました。1 名の方は、会社見学の段階で、「思っていた仕事と違う」という理由で辞退されましたが、18 名の方には 7 月～11 月の期間中に 3～5 日間の実習に参加していただくことができました。

今回実習させていただいた会社は、11 社あり、仕事内容は、事務補助、HP 作成、メールの集配業務、加工作業、組み立て、清掃等いろいろな職種がありました。ご本人の希望職種や職場環境、通勤ルート等を考慮して、スタッフ間でマッチングさせて頂きましたが、いかがだったでしょうか？

また、実習終了時に、会社の担当者、学生、付き添いの先生、スタッフで実習での仕事ぶりや長所、課題等を振り返るための話し合いを実施しました。

2 学生の要望からみえてきたもの

学生の参加理由と配慮してほしい事項から、学生がインターンシップに求めていることを見ていきたいと思います。

●参加理由について

- ・仕事をしたことがない、職場がどういうところか知りたい
- ・障がいや特性の理解をしてもらったうえで仕事体験がしたい
- ・どのような仕事ができるのか、可能性を広げたい（特に事務職を経験してみたい）

●配慮してほしい事柄について

- ・身体的な障がいへの配慮（視覚・聴覚・低身長・体力・移動等）
- ・コミュニケーションに関すること
- ・視覚化
- ・指示だしの配慮
- ・感覚過敏に関すること（音、人混み等）

上記のことから、配慮を求めている学生が多く参加していること、その配慮は様々であることがわかります。また、アルバイト等の体験がない方は、職場体験できる機会を望んでおられましたが、アルバイト体験がある学生もいました。このような方は、事務等、アルバイトで体験できないような仕事体験を望んでおられました。

主催者側として、色々なことに配慮でき、様々な職種や環境を、体験として準備させていただくことの重要性を感じました。

3 実習の振り返りから

●会社の意見から

- ・主体性や積極的な動き
- ・体調不良等による欠勤・遅刻
- ・毎日元気に参加
- ・意欲が高く、技能も持ち合わせている

- ・処理スピード、正確さ
- ・社会的なルールの順守(集中力・マナー等)
- ・問題発生時のコミュニケーション

上記のものについて、よくできている、或いは、今後の課題として指摘があったものがありました。学生の方は、会社から直接評価を頂くことによって、ご自分のアピールできるところ、課題について認識されたのではないのでしょうか？

今回は、学生の方の感想等を記載いただく様式がありませんでした。今後は、感想や要望等をご記入いただき、会社にとっても学生にとっても、よりよいインターンシップになるよう運営していきたいと思います。



＜入口チラシ＞

4 おわりに

この企画は毎年7月に実施しています。来年度も同様の時期に実施予定です。

支援を要する学生インターンシップの意義は、「社会に出る前に社会に必要なことを経験できる」「就業体験を通じてミスマッチを防ぐ」等と言われています。学生の求めている配慮の内容は様々ありますが、一人一人の方にあった配慮のある環境、希望している仕事内容を用意するためには、より多くの会社にご参加いただくしかありません。当企画にご参加いただける会社がありましたら、ぜひお声掛け下さい。

また、学生の方には、当企画の案内は、毎年5～6月しております。仕事体験頂ける仕事内容、環境等の幅を広げ、今後も充実を図って参りたいと思います。ぜひ、来年度も多くの方のご参加をお待ちしています。

障がい者リーダー会

平成30年度第1回働く障がい者リーダー会 (於：(株)エルアイ武田) 報告

事務局 堀部 寿美子

企業ネット事業部では、企業で働く障がい者のリーダー同士が情報・意見交換を行う場として、「働く障がい者リーダー会」を企画し、さまざまな企業のご協力のもと開催しています。

企業の中で管理職や職場リーダーとして活躍している働く障がい者の方々に集まっていただき、自分たちの職場紹介・意見交換などを通して交流を図り、親睦を深めていただける機会をと、今年度は2回開催の予定をしています。

今年度1回目の「働く障がい者リーダー会」は、株式会社エルアイ武田(武田薬品工業吹田研修所内)を会場に、8月23日に実施する予定でしたが、台風20号が23日近畿地方を直撃するとの予報が出、前日に協議した結果、一旦開催を見合わせることになり、参加の申し込みをされていた方に、メール、FAXなどで中止の連絡をしました。その後日程の調整を経て、10月16日(火)に開催することが決まりました。8月23日の参加申し込みをされていた方に日程を連絡し、参加可能かどうかの確認をしたところ、ほぼ全員の方に参加可能とのご返事をいただき、31名の方が参加されました。



＜リーダー会の様子＞

リーダー会では、まず、エルアイ武田社の薬師寺業務部長から障がい者雇用に対する取り組みについて説明をしていただきました。その後A班とB班に大きく分かれ、さらにそれぞれ5グループに分かれて、武田薬品吹田研修所内の宿泊施設の各宿泊室の清掃、ベッドメイクを見学しました。どのようなところに注意して作業にあたっているかなど、直接説明を受けながらの作業見学はとても興味深く、わかりやすかったです。実際の作業をしながらだったため、汗だくで説明していただきました。ありがとうございました。

その後館内のレストラン、パーティールームなどの施設を見学しました。

グループディスカッションは、5グループに分かれて行いました。その内の3グループには聴覚障がいの方がおられましたが、今回はエルアイ武田さまの方で手話通訳の方を3名手配していただき、3グループに配置、また、UDトークという、話した言葉がほぼ同時にスクリーンに表示されるというソフトを使っのサポートもあり、手話も合わせて使いながらのディスカッションになりました。

今回のディスカッションは「和の力を引き出すコミュニケーションのためのリーダーシップ ～“和”の力とは、和を持って仕事をする、和を作り上げて力を出すこと～」というテーマに沿って行うことになり、各グループでそのテーマをめぐる大変活発な意見交換、議論がなされました。最後に各グループ毎に話し合った内容について発表をし、リーダー会は終了しました。



＜懇親会の様子＞

その後の懇親会では、ディスカッションと同じグループ分けでのテーブル配置にしたため、引き続きの話題を中心に会話が盛り上がり、食事もお酒も進んであっという間に時間が過ぎました。参加したみなさんには充実した一日になったと思います。

アンケートでは、「グループディスカッションでテーマを決められていたので意見が出やすかった」、「各社でのいろいろな取り組みを聞けて良かった」、「自分が悩んでいたことが実はある程度みんなに共通していたことがわかりほっとした」などの意見が出ていました。

企業ネット事業部では、今後も、さまざまな環境で働くリーダーの方たちが一堂に集まり交流できる機会を設け、活発な意見、情報交換の場に、そのことが働くことへのより一層のモチベーションアップにつながるように活動を進めていきたいと思っています。

次回のリーダー会、は平成31年1月16日(水)にSMBC グリーンサービス社で実施予定です。

ES 企業ネットワーク見学会

精神・発達障がい者の就労と定着

澁谷 栄作

企業ネットワーク事業部の平成30年度の活動として、今後更に増える精神・発達障がい者の就労とその定着において、早くから雇用に取り組まれている企業を見学させて頂き、これまでの経験を聞かせて頂くことにしました。参加された皆さんが、見学や意見交換で得た事を、今後の雇用拡大の参考にして頂きたいと思って企画致しました。

第1回は、7月20日(金)に株式会社ニッセイ・ニュークリエーションで実施しました。参加者は35名で、企業、社会福祉法人、就業・生活支援センター等から参加していただきました。今回は、ESネットワーク幹事企業であるパナソニック交野株式会社の代表取締役社長、高松幸一様に司会をお願い致しました。

見学会の最初に、代表取締役副社長、余部信也様から会社概要を説明して頂き、その後に職場見学をさせて頂きました。いろいろな工夫が凝らされた素晴らしい職場環境でした。見学の後「精神・発達障がい者の就労と定着について」と題して、業務部次長、相井弘幸様から自身の経験を踏まえて、障がい者の皆さんの就労について話していただきました。従来からニッセイ・ニュークリエーションでは、新入社員を教育・指導する体制がしっかりできており、新人にとっては心強い環境が出来上がっていました。



＜ニッセイ・ニュークリエーションにて＞

グループディスカッションは6班に分かれて行いました。各班にニッセイ・ニュークリエーションで指導をされている方々に入ってもらいました。ニッセイ・ニュークリエーションの皆さんには、見学や相井次長から説明頂いた内容も含めて多くの質問が投げかけられていました。各班ともに活発な対話が行われ、あっという間に予定の時間が過ぎました。グループディスカッションでの内容を少し紹介します。

「精神・発達障がいの人で、人間関係がうまく行けばそれで良いと思っている人がいる。仕事に対して無欲で向上心や意欲がない社員がいるが、どうすればよいか。」これに対しては、「会社に来るだけで満足する人もいる。毎日会社に来て仕事をするだけで精一杯の人もある。本人の意思を尊重し、長い目で見て仕事に前向きになれるかどうかも含めて、その人の特性をしっかりと見ていく事が必要。」という意見が出されました。

次に、「前任の担当者と上手く行かなくて反発的になったが、日誌を書くようにし、ジョブコーチにもついて貰った。また産業医から主治医に手紙を書いて貰い、親御さんとも協力して薬を変えた。1年位経過し、変わってきた。以前はヘッドホンやつい立を使っていたが、今は使用していない。」という話がありました。

「見学に回って、ここにはパーティションがなかった。自社では自分の仕事をせず別の部署の会話をずっと聞いていたり、見ていたりしている人がいる。もっとパーティションが必要ではないかと思っている。」という事に対しては、「見渡せるようにするためパーティションは設けていない。音に敏感な社員はいるが、イヤホンを利用している。対応はケースバイケースと思う。休憩時間は昼休みの1時間のみであるが、クールダウンが必要な人は一定時間認めている。1時間毎に10分休憩が必要な社員がいるが、入社時に認めて勤務時間から控除して対応している。」という回答があった。

「業務を教えても、その通りにやらない人への指導はどうしているか。」これに対しては「やらせてみて、間違っていることを指摘して理解させる。また障がいによって業務を分けていない。また毎日、日報を見て状況をフォローできるようにしている。何回も間違えうへは言い方を変え、その人向けのチェックリストを作成して対応している。生活面は就業・生活支援センターにお願いしている。」との事であった。

「障がい者間で、合わないということがあった。また社員の横同士で比較するのでどうしたらいいか。」との質問に対して、「障がい者だけのグループディスカッションで、相手のことを知るようにしている。障がいの説明と配慮をオープンに話し合う場を作るのも一つの方法。相手のことを知り、周りのことを知るのも大切。」との事であった。「精神障がいのある社員同士が、作業上で意見がぶつかり合うことがあった。一人の意見を採用すると片方がすねる。その時はお互いの主張を聞き、ある期間を置いて席を離すことも。」これらは話し合われた内容の一部で、他にも多くのことが議論されていました。

第2回見学会は10月10日にアクテック株式会社で実施し、参加者は24名でした。

最初に代表取締役社長、芦田庄司様から、1990年に精神障がい者の雇用を始めた経緯等の紹介がありました。そのお話の中で1992年のAV不況で売上が半減したにもかかわらず、障がい者社員の人員削減をすることもなくアメーバ経営の導入で苦境を乗り越えてこられたお話を聞いて、企業の本来の姿を教えられた気がしました。その経営哲学が、現在の会社を支える幹部の皆さんにも十分浸透していたと思います。見学では長年勤務されている障がい者社員の方々が、重要な戦力として活躍されているところを



＜アクテックにて＞

見せていただきました。

グループディスカッションは4班に分かれて行い、各班には山口工場長をはじめ、日頃障がい者社員を直接指導している管理監督職の皆様に入っていました。その中では、以下のような議論がされていました。

「精神の方の雇い入れのポイントは何かと思いますか」という質問に対して「とことん話を聞く。否定しない。自分の感情を入れず聞く。同じ横のつながりとして、話しやすい環境で、必ずその社員が必要な存在であることを伝える。家族の話等、何でも聞く。そうすることで本人との信頼関係もできてくる」というものでした。

また、「調子の波は個々に違う。仕事だけでなく障がい者だからではなく付き合う。話を聞く事を大切にする。基本は仕事時間中だが、仕事の話ばかりではなく話を聞く。」との話もありました。

他には「作業ミスは確かにあるが、健常者でもミスはするので、誰もがミスをしないようにシステム化するようにした。」「日々の状態は、作業日報を見て本人に確認している。」「適性を見るのに時間がかかる。健常者と同じレベルの仕事ができると次に仕事にトライ。パート・障がいのある方、社員のコミュニケーションができています。会社の行事にできるだけ参加。」等でした。

今後の見学会は、12月13日に JR 西日本あいウィルで、2月27日に東京海上ビジネスサポートで予定しております。精神・発達障がい者の就労と定着について、関心をお持ちの方の参加をお待ちしております。

「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ごとを解決します～ 実施報告

連携事業部 黒田 悦治



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づけられた。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。さらに、2018 年 4 月から法定雇用率の引き上げも行われた。そこで、障がい者雇用月間の取り組みの一環として、これらの障がい者雇用関連法への対応状況と現場での相談内容の実態把握に向けて、NPO 大阪障害者雇用支援ネットワークと連合大阪が連携して、昨年に引き続き、相談キャンペーンを行った。今回はより一層相談しやすい体制として日曜日も相談窓口を開設してきた。

主 催：
NPO 法人大阪障害者雇用支援ネットワーク、連合大阪

日 時：
2018 年 9 月 9 日（日）10:00～17:00
10 日（月）10:00～19:00

場 所：
連合大阪小会議室

対象者：
はたらく障がい者、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：
3～4 人（NPO 法人大阪障害者雇用支援ネットワーク、連合大阪）
相談ダイヤル 4 回線を使用

宣伝・周知：
大阪労農記者クラブに配信→9/9MBS（毎日放送）
取材＝11:40 ニュース報道

連合大阪の周知活動については、昨年は「障がい者雇用フォーラム」の開催とあわせて、周知の

ために街頭行動を実施してきたが、台風のため実施できず。

媒 体：
マスメディア（MBS ニュース）26 件、ネット 1 件、
支援団体からの紹介 3 件

相談件数：
30 件〔障がい者本人 25 件、家族 5 件〕（参考：
昨年相談件数 14 件）職場環境 11 件、求職活動 5
件、労働契約の変更 3 件、採用内定後の手続き 2 件、
退職の手続き 1 件、心の悩み 3 件、社会保障制度（年
金・生活保護など）の受給 4 件、障がい者支援制
度のあり方 1 件

相談内容（例）：

- ・（娘の）会社の上司が発達障がいに対しての理解がない
- ・採用が内定されたが、会社に障がいのことを伝えるべきか、伝えた場合、それが理由で、内定取り消しにはならないか
- ・仕事が少なくなり、働く時間が少なくなったが、その際の賃金補償は受けられるか
- ・自分の所属部署が海外に拠点を移すことになり、別の部署で仕事とすることを不安に思う

今後に向けて：

前回（昨年）は土曜日に窓口を開設したが、今回、初めて日曜日の相談を実施した。事前の周知活動（街頭行動）が台風の影響で実施できず、少し不安もあったが、報道機関（MBS）がニュースで流してくれたこともあり、日曜日の相談件数が多かった。来年にむけて、実施日（曜日）の検討（土・日での実施等）も必要と考える。

昨年は 14 件の相談であったが、今年は 30 件と、十分な事前周知がはかれなかったにも関わらず、昨年を上回った。報道機関がニュースで取り上げていただいた事も大きく影響したと考えられることから、報道各社への働きかけが重要となる。連合大阪としても、連携を行っている、報道機関（大阪府労農記者クラブ）への働きかけ、周知方法の検討を行う。

また、キャンペーン終了後の相談対応方法（NPO 法人の電話番号の周知等）についても検討が必要。

いずれにしても、今回の結果を踏まえ、NPO 法人大阪障害者雇用支援ネットワークと今後相談し、次年の実施方法を決定したい。