

Net Work Report

ネットワークレポート フォワード

第64号

FORWARD
for working together

〒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

私が社会資源です～ジョブコーチ養成研修より～

代表理事 奥脇 学

先日、当 NPO が開催している厚生労働大臣が定める「訪問型職場適応援助者（ジョブ・メイト）」および「企業在籍型職場適応援助者（ジョブ・コンダクター）」の養成研修がありました。企業で障がいのある人と一緒に働いている現場の方、障がいのある人の就労支援施設の支援者の方、それぞれ 30 名弱の方々が 6 日間にわたる講義や障がいのある人たちが働いている企業の現場などの見学を行いました。

皆さん6日間の研修でお疲れの最終日に私はいつも一日参加します。見学された企業の現場の感想、そして皆さんが現場に帰ってこの研修を受けて何をしていくのか？決意表明を1人3分程度でお話ししてもらいます。その決意表明を行うため、1時間ぐらい振り返りとまとめる時間があり、その時の相談員として参加し、最後の発表をじっくり聞くようにします。すると6日間、何を大事に思ったか？現場を含めて何を変えようと思ったか？様々な視点で発表する皆さんの気持ちが伝わってきて私も障がいのある人と働くことを改めて振り返り考えることができます。

ナチュラルサポート、地域資源との連携、働くことの喜び、学んだことを改めて考え直し現場をイメージしてこれからジョブ・メイトとして、ジョブ・コンダクターとして何ができるのか？また何をするのか？を聞いていくと、普段の課題、しんどさ、迷いなどが見て取れるとともに、この学びを通じてのこれからのやる気を感じることができ私も元気をもらうことができます。

また6日間の学びを通じて、悩んでいるの



は自分だけではない、社会には様々な相談、連携できるところがあり、様々な事例、共有できる仲間がいるというのも感じ、よしやっていこう！！という勇気にもなると思います。私たちは障がいのある人と一緒に働く、みんな一緒に生きていくそのためには、企業、福祉、行政、学校、それぞれの多様性を認めながらどう連携するか？一緒に考え、悩み、笑い、それがみんな共に生きる第一歩だと考えます。

この研修、最後のまとめで当 NPO の理事が話した言葉がとても印象深かったです。

皆さんこの研修を受けてそれぞれの現場に戻ってこう認識してくださいね。

「私が社会資源です」

今年の当 NPO のテーマは連携です。研修を受けられた方も含め、それぞれの立場で社会資源として障がいのある人と一緒に働き、生きるために連携していきましょう。

ES 企業ネットワーク見学会

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～

ES ネット事業部 澁谷 栄作



企業ネットワーク事業部では、2018年度の活動として「精神・発達障がい者の就労と定着」を考える会を4回企画しました。その第3回を12月13日に「株式会社JR西日本あいウィル」で行い、第4回を2月27日に「東京海上ビジネスサポート株式会社」で開催しました。実施にあたっては場所の提供や見学での社員の方による説明、質疑やグループディスカッションへの参加等、両社の皆様には本当にお世話になりました。誌面をお借りしてお礼を申し上げたいと思います。

第3回の見学会には38名の方が参加されました。企業からは24名の参加があり、その他は就労支援等の方々でした。パナソニックエコシステムズ共栄の山本忠毅課長の司会で始まり、職場見学では働き易い様に多くの配慮がなされている所を説明して頂きました。設備面では屋内のバリアフリー化は勿論、視覚障がい者の為に音声読み上げソフトや拡大読書器の使用、色や光によるサイン機器の設置等、多くの設備が導入されていました。また定期通院休暇等の制度面での配慮や、部署を横断する委員会活動、社員面談等でコミュニケーションの充実を図っておられました。精神・発達障がい者の定着支援については、具体例でその取り組みを教えて頂きました。

見学会後半でのグループディスカッションでは、以下のような議論がなされていました。

- ・コミュニケーションが大切。理解するためには一緒に過ごす時間が大切。日誌を書いて貰い、内容を読んで気になったら支援者に入って貰って対応する。朝皆に声をかけ、その反応（声のトーン）で様子がわかる等。
- ・入社した時は本人の状態が良いときであり、その後見えなかった部分が出てくる事に対しては、毎週一回の面談等の工夫が必要。出来れば面接に精神科医が同席できれば障がい特性を見極め易くなるが、実現するには課題が多い。今は安定していて大きな問題は無いが、今後問

題が出てきた時は支援者に協力をお願いしたいので採用する前から支援者がついての方が良い。支援者がついていない時は後から就業・生活支援センターに登録してもらう。

・知的や精神で適性を早く見つけるには面談を繰り返す事。面談内容の共有化をしているが、全体ではなく責任者、人事、社長が見ている。フォローアップの為に周りの情報の共有化が有効。

第4回の見学会には37名の方が参加されました。その内25名が企業からの参加で他は就労支援等の方々でした。スミセイハーモニーの山下秀則取締役の司会で始まり、職場見学では自賠責保険ステッカー管理やデータ入力等の業務を障がい者社員の方から説明していただきました。重要情報を扱うためにミスの無い様に、また効率よく処理する為に色々工夫されていました。亀井茂樹支社長から東京海上ビジネスサポートの障がい者雇用の考え方や発達障がい者の支援方法等についてお聞きしました。

グループディスカッションでは、以下のような議論がなされていました。

- サポーター（リーダー）のフォローは、月に一回はサポーター同士で話し合う会を設けている。悩みやストレスを貯めないようにしている。
- 精神でしんどい人も増えてきたので、専門知識を学ぶようになってきた。
- 精神で病名が同じでも一人一人違う。一人一人に向き合うことが大切。コミュニケーションに、日報や週報を活用して見守られている安心感を持って貰う。
- 定着で重要な事は自己理解をして、働く意味、働く意欲を持つこと。また社会と協調していけるコミュニケーション力をつけること。



＜グループディスカッションの様子＞



＜第6回働く障がい者リーダー会 懇親会の様子＞

- ハローワーク支援者、就業・生活支援センター等の支援機関を通して生活状況を知る。家族との接点は基本的にはないが、状況によってはケース会議を開くことも有る。

「第6回働く障がい者リーダー会」を1月16日にS M B C グリーンサービス株式会社大阪本社で開催しました。各企業から職場のリーダーやリーダー的な業務を担当されている方々40名に集まいただきました。コクヨKハートの小川修社長の司会で始まりました。職場見学の後に國上晋吾取締役から会社紹介をして頂きました。その後7グループに別れてディスカッションを行いました。その中にはS M B C グリーンサービスの管理監督者の方も参加して頂き、活発な質問や情報交換がなされていました。その一部は以下の通りです。

- ・一人ひとり障がい特性が違うので、一律でなく一人ひとりに寄り添い対応している。特に精神・発達障がいの方が増えているので、会社全体で体制を考えていかないといけないと思う。昨年から専門資格を持った社員が入社し、その専門職と管理者との連携はこれからの課題。
- ・親が障がいを認めていないときは支援機関に相談している。障がいによって教え方も異なる為、判断が難しい。段階的に指導するのも一つの手。
- ・様々な障がいのある方が一緒に仕事をしている。あるルールを徹底する場合、障がい特性に応じた伝え方が必要。どう伝えたらいいか悩んでいる。特に知的、精神、発達について悩む。ミスは起きるもので、起こった時にどう対処するかを考えている。リーダーとしての悩みは上司（課長）に相談し、それでも解決しないときは部長に相談している。

2018年度の企業ネット事業部の企画は以上で全て終了しました。見学会やリーダー会の実施については、各企業の方に本当にお世話になりました。最後に2019年度も各種企画を考えておりますので、一人でも多くの方の参加をお待ちしております。

2018 進路指導者研修

＜教育分野対象＞

障がいのある人の働く現場の視察研修 (フィールドワーク)

研修事業部 堤 世津子

平成30年11月16日（金）、専修学校、高等学校、大学等の進路指導・キャリア支援担当者を対象に、支援を要する学生・生徒の就業支援に係わる視察研修（フィールドワーク）を開催しました。

卒業後のスムーズな就業への移行を願って、当NPOと大阪府専修学校各種学校連合会との共催で例年行っている研修会で、今年度は障がいのある人の雇用企業2社を視察しました。

参加者は、大学関係者9人、高校4人、専修学校8人、支援学校9人、その他教育機関2人、就業支援機関3人の総勢35人で、例年よりも多くの方に参加していただき、大変嬉しく思っています。

午前中は、梅田にあるヤンマー株式会社の特例子会社である「ヤンマーシンビオシス株式会社」、午後は枚方市にある人材総合会社「株式会社トーコー」を訪問し、担当者から雇用の現状について詳しくお話を伺い、実際に障がいのある人が働く現場を見学させていただきました。視察の後は、6グループに分かれて意見交換を行い、研修を締めくくりました。以下、参加者からのアンケート結果です。

アンケート結果より（抜粋）

*（ ）内は回答者の所属機関

＜研修内容について＞

視察（2社）

- 業務内容等、実際に見学させていただき、採用までの仕組みも教えていただけて良かった（大学）



＜ヤンマーシンビオシス（株）の視察＞



＜（株）トーコー視察 社員の方よりプレゼン＞

- どのようなお仕事があるのか、されているのかわかった（大学）
- 実際に働いている様子を拝見でき、勤務内容についても具体的にわかりやすかった（支援学校）
- 初めて特例子会社を見学した。システムとしても良くでき上っている（高等専修学校）
- 取り組みを聞き、学校、クラス運営などに活用したい（高等専修学校）
- 雇用に際して大事にしているポイントが具体的にわかって良かった（支援学校）
- 定着に際してのポイントや望まれる支援者のポイントなど詳しく説明があった（就業支援機関）

＜意見交換＞

- 日頃、交流できない方と意見交換でき、勉強になった（大学）
- 同じ悩みや全く異なる視点など、参考になった（大学）
- 大学の障がい者の様子が聞けて良かった（支援学校）
- 他校の状況がわかって良かった（専門学校）
- 高校、専門学校、大学と各ジャンルの課題等が聞けて良かった（キャリア教育支援）

＜研修全体について＞

- 他の学校の方々と情報交換ができて大変参考になった（大学）
- 大変勉強になった。もっと長時間でも、と思う程知識が得られた（大学）
- グレーゾーンの学生に対する支援の仕方を教えてほしいと思う（大学）
- なかなか訪問することのできない企業を見学できて満足（支援学校）
- 2 社それぞれの詳しい仕事内容や指導方法を聞いたことが大変勉強になった（高等学校）

＜支援を要する学生・生徒に対する就業支援について日頃感じておられること・考えておられること、研修の感想等＞

- いわゆるグレーゾーンの学生の支援に苦慮している（大学）
- 支援体制がまだ本学は整っていないので、各学校が障がい学生への就職支援をどうされているのか、詳しく教えていただきたい（大学）
- 学生本人とその家族が自身の障がいを受け入れられるかが非常に重要で、かつ難しいと感じている（大学）
- 意見交換できる時間はもっと増やして欲しかった（高等専修学校）
- 就職した後のキャリアアップについて、企業の方はどのように考えているのか知りたい（支援学校）
- 支援を要する学生に対する就職に関する情報を得る方法を教えてほしい（専門学校）
- 具体的にどのような方法で企業にアプローチするかが課題。また、手帳を持っていないグレーゾーンの生徒に対する支援のヒントも考える場があればと思う（高等専修学校）
- 福祉サービスや手帳取得を勧めるにあたり、どのように切り出すと良いか等の事例を発表したり、話し合ったりする場を設けてほしい（高等専修学校）

回収したアンケート 28 人中、今回の研修会全体について 26 人が「満足」、1 人が「やや満足」と回答されており、残る 1 人も当項目は未記入ですが他の記載内容からは満足していただけていることが推察できます。

学校によって立ち位置も違い、抱える悩みはさまざまだと思いますが、今回の研修で雇用企業の前向きな取り組みを知れたこと、いろいろな立場の方々と意見交換できたことが満足感につながっているのではないかと思います。

一方、グレーゾーンの学生に対する支援に苦慮しているという悩みを何人もの方が書いておられました。簡単に解決策が見つかるような問題ではありませんが、今後も引き続き教職員の皆様と一緒に考えていきたいと思います。

最後になりましたが、お忙しい中視察を受け入れていただいた企業の皆さま、ご参加いただいた皆さまに心からお礼申し上げます。

障がい者雇用支援の基本を学ぶセミナー

「障がい者雇用支援の基本を学ぶセミナー」を開催しました！

研修事業部 乾 伊津子

例年「働くための社会資源説明研修」として開催している研修名を「障がい者雇用支援の基本を学ぶセミナー」と改め、平成31年2月19日20日の両日実施しました。この研修会は当法人の独自事業として始め、今回で6回目の開催となります。今年のテーマは昨年と同じ「精神・発達障がいのある人の雇用と雇用継続」として実施しました。

セミナーには56名（昨年61名）の申込があり、参加者の内訳は企業の雇用管理や相談窓口の担当者、就業支援機関の支援者、大学のキャリア支援窓口の方など55名でした。参加者の6割は就労移行や就労移行など就労支援関係者で占められ、企業担当者は3割強、その他は大学など教育分野からの方々でした。



<シンポジウムの様子>

積水ハウス(株)西原部長から特例子会社ではないが、本社の一部に人事部事務サポート室を作り平成28年から精神・発達障がいの人を雇用始めたと経緯のお話があり、障がい特性に配慮した作業環境の整備を行い、現在8名の精神や発達障がいの社員を雇用。企業全体の障がい者数は250名、2.51%の雇用率があるとお話がある。

3社の概要紹介のあと、サテライト・オフィス平野所長の井上さんをコーディネーターとして、いくつかのテーマを毎に議論が進みました。

「障がいのある社員の配置として複数で配置するのと個々に配置することのメリット・デメリットについて」:

複数で配置するとお互い切磋琢磨し合う姿や後輩の手本となることなどでやりがいを感じて会社の中で仲間同士支え合いが生まれる等のメリットがあるのに対し、社内に障がい社員が一つの部署に集まっている場合には、他の社員との接点が薄くなり、視野が限定的になるというデメリットがある。また、個々での配置の場合、その人の特性に向き合っただけでは手厚くなるものの、デメリットは孤独感・特別感が発生してしまうことだという。各社それぞれの組み合わせで雇用されている。

「合理的配慮への取り組みについて」:

トーコー小澤氏より「お金をかけないが、声はかける」と切りだされ、出退勤の時間調整や追加休憩として15分間休憩を新設し、とても好評だというお話がある。高島屋でも体調に合わせた柔軟な勤務体制が推進されており、積水ハウスは、月やその日の業務スケジュールの見える化を実践しているという。さらに3社共通した配慮事項に「面談」があり、定期面談や気軽に面談のできる体制を作っているとのこと。しかしながら「合理的配慮」と「業務上の指導」の境界はとても悩ましいと本音が聞かれました。

「社内で理解を進めるための工夫」:

実習者の受け入れを積極的に進めたり、会社内の勉強会（雇用状況や障がい特性など）を積極的に開催したりしているとのこと。社内報での発信や行政・支援機関など外部機関とのネットワーク構築に力をいれ、雇用は企業の社会的役割とし他の職場に可視化し発信するなど多様な働きをされており、人事担当者が努力されている姿が伝わる内容でした。

申込者所属	分野別人数
企業（就労 A 型含む）	18(32.1%)
支援機関（就労移行等）	4(7.1%)
支援機関（就労移行等）	28(50.0%)
支援機関（その他）	2(3.6%)
大学等教育機関	4(7.1%)
その他	0(0%)
計	56 名 (100%)

1. 19日(火) 基調シンポジウム(於:エルおおさか 606 号室)

シンポジスト:

(株)トーコー 総務部パートナー社員採用担当 小澤 公嗣氏
(株)高島屋大阪店 人事担当課長 脇田 寿博氏
積水ハウス(株) 人事部人事グループ部長 西原 靖氏

コーディネーター:

サテライト・オフィス平野 所長 井上 宜子

一日目の座学では、日程説明のあと基調シンポジウムが開始されました。雇用企業3社から精神・発達障がいの雇用と雇用の継続について各企業の状況や独自の取り組みについて紹介がありました。

(株)トーコーは、一時労働局からの指導を受けるという厳しい局面が有りながら劇的に雇用が進んできたという小澤氏より話が始められました。業界としては事例の少ない人材サービス業でありながら現在55名の障がい社員が在籍し、そのうち29名は精神発達障がいの方だというお話でした。「お世話係り」と称する社員の自然体での何気ない配慮が雇用と定着を生み出しているというが、これも会社のもつ環境であり、さすが人材会社だと言わざるを得ない。

高島屋大阪店脇田人事担当課長からは、厚労省のモデル事業から精神障がい者の雇用が始まったとお話がありました。長年の雇用の中でノウハウを蓄積してきたが、やはり企業のみでの雇用継続は限界があり、支援機関と組んで困難や課題を乗り越えてきたとお話を頂く。



＜グループワークの様子＞

「長く継続して勤めるための企業の取り組みについて」：
トーコー小澤氏からは、心理的なバリアフリーを社内に作ることだとあり、転ばぬ先の杖ではなく、問題が起きた時に職場を信頼し一緒に解決していく体制を作っているとお話がある。何よりも配慮のできる社員が自然体でサポートしていることが大きな強みであるという。高島屋脇田氏からは、何をおいても本人が「業務の中で自分の仕事をきっちり行うこと」がとても重要。職場の中で特別な存在としての「お客さん」から仕事の「同僚」になり、やがて「仲間」となる。そうした経過を大事にしているとお話。積水ハウス西原氏から、日々の体調管理と様子の確認、定期的な面談により早期の問題発見と解決に努めている。一人ひとりの労働条件をさらによりよいものにしていくことは安定雇用につながり、今後も努力を惜しまないと発言がある。

「安定するため当事者に求めるもの」：

トーコーではこの会社でがんばりたいという思い、愛着心（エンゲージメント）であると考えているとのこと。高島屋では、過去の経験に捉われず一歩前にいくチャレンジの気持だと回答があった。積水ハウスではお互いが認め合い尊重し合うことだと。

「各企業が支援機関に求めること」：

本人と職場とのアセスメントの精度をあげることで、就職後も長期に継続的支援の依頼をお願いしたい、支援機関は職場にとっては「希望」につながるもの、ダブルスタンダードではなく、真に本人のためのサポートを実践して欲しいという期待を話されました。

2. 基本講座とグループワーク

精神障がい者の合理的配慮と発達障がい者への合理的配慮というテーマで大阪市障がい者就業・生活支援センター高瀬優子氏とサテライト・オフィス平野藤井麗子氏を講師に講義が行われました。障がい者雇用の基礎的な知識や内容を学んでもらおうと企画したもので、回収したアンケートからは「事例を多く含めて説明があったので分かりやすかった」「様々な配慮が知れた」「すぐにでも役立ちそうな内容だった」と感想がありました。

その後、一日目を振り返って見学コース毎に9グループに分かれ、大専各梶山氏をコーディネーターとしてグループワークを行いました。

1つのグループは企業・支援機関・学校など立場の違うメンバーの組み合わせとし、昨年より時間を多くとり、シンポジウムや講座を振り返って意見交換されました。

3. 視察研修

翌日の視察研修コースは以下の5コースで実施しました。

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)	4名
	午後	㈱トーコー (枚方市)	4名
B コース	午前	東大阪市立障害児支援センター レビラ (東大阪市)	10名
	午後	㈱高島屋大阪店 (大阪市中央区)	10名
C コース	午前	大阪精神障害者就労支援センター JSN 門真 (門真市)	12名
	午後	㈱ダイキンサンライズ摂津 (摂津市)	12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)	14名
	午後	㈱クボタ (大阪市浪速区)	14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)	11名
	午後	㈱奥進システム (大阪市中央区)	11名



＜E コース 奥進システムでのやりとり＞

4. アンケートから振り返る

今回の基本セミナーについてアンケートの回収率は98.2%で、ほぼ参加者全員の方からのご意見が頂きました。

アンケート結果から、シンポジウムについては、回収54人中、役に立つ内容であった(49人)とっと聞ききたい(5人)と評価されています。多くの方は3社3様の障がい者雇用を評価し、企業の考え方や配慮工夫を直に聞くことができ、雇用側の企業が身近に感じられ、自分の支援の中で活かせるヒントや問題解決に繋がりそうだとの内容でした。

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、教育機関と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今年も多くありました。セミナー全体をとって、「本人・企業支援者が一緒になって考えることの重要性を感じた」、「有意義な内容で今後の支援に役立つ内容だった」、「とてもよい学びになりました。今後の業務に活かしていきたい。」「自分が学びたい事が学べ、知っていたことを伝えることができとてもよかった」、「大学での課題としていることに対し、支援機関や企業の方から様々な意見を頂き非常に勉強になった」など多くの意見感想が寄せられ、この研修が好評価を得ていることが実感できました。参加費が高いという意見もある中、「これだけのボリュームと充実感を考えると安い」などの感想もあり、嬉しく思います。次年度にむけて研修内容をさらに吟味していきたいと考えています。ご協力いただいた企業、支援機関、スタッフとして協力いただいた方々にお礼を申し上げます。

ジョブコーチアドバンスト研修

ジョブコーチアドバンスト研修を 受講して

(株)ダイキンサンライズ摂津 松元 広美

2019 年 1 月 11 日（金）エル大阪南館南ホールで、ジョブコーチ事業部で開催されているジョブコーチアドバンスト研修に参加させていただいた。北海道や関東からの参加もあり合計で 45 名。大阪障害者雇用支援ネットワークで 2003 年から始めたジョブコーチ研修は既に 35 回目の研修となる。本研修はジョブコーチ研修を修了した我々を対象としたスキルアップ研修で、私自身 2015 年第 2 号職場適応援助者研修を受講し、日々の定着支援を踏まえて基本に立ち返り今後につなげるために参加させていただいた。

まず、基調講演として、高知県立大学社会福祉学部 福間隆康先生に“障がい者の就業継続支援と企業の雇用管理”についてお話しいただいた。ご講演は厚生労働省の文献データや学術資料と共に、実際に福間先生が特例子会社の社員に調査・研究された結果をご紹介いただき、職場実態とリンクして大変興味深い内容であった。

組織と個人の心理的な距離を「組織コミットメント」として表現され、義務感やしがらみよりも組織に対する帰属意識の高い人が働き続ける意思の強いこと。その背景として個人に組織からの信頼や期待が伝わっており、職場の雰囲気・人間関係が良好であることが挙げられた。

また、精神障がいのある人の入社一年以内の雇用定着率は約半分であり、その要因を「リアリティショック（期待と現実のギャップ）」と呼ばれるが、これは初めて就職する人に多い傾向である。リアリティショックを減らすには「職場体験が有効」であり、訓練の時に良い面だけでなく、働く厳しさも体験することが重要であるとも示された。

次にシンポジウムでは、2018 年 4 月から就労定着支援制度が運用されるなど様々な制度が充実する中で、障がいのある一人ひとりの就労継続を如何に連携しトータルで支援していけばいいのか知るためにそれぞれの立場からお話しいただいた。

まず、株式会社トーコー小澤公嗣氏から、一般企業の雇用管理の立場でお話しいただいた。30 名近い支援者の方と連携しており、一人の社員のためにどれだけ密に連携できるがテーマ。雇用管理においては仕事に人を合わせるのではなく、人の特性に仕事を合わせることを基本にしている。働き続けるためには職場実習



＜研修の様子＞

の時からしっかりと働き始めることが肝心とのお話もあり、基調講演の内容とも合致し共感を覚えた。

お二人目は訪問型職場適用援助者もくれんの就労 form マスター 家坂友之氏にご登壇いただいた。一人ひとりの「働く」思いは違う。私生活を大事にして、本人が幸せかどうかを第一にしていると寄り添いながら職場環境を改善する動きも積極的に取っていると熱く語られていた。

3 人目のご登壇は就労移行支援事業・就労定着支援事業就労支援員サテライト・オフィス平野の藤井麗子氏であった。2018 年 4 月より始まった「就労定着支援事業」については、一般就労へ移行した対象の方に就労継続のため、企業・障害福祉サービス・医療機関等と連絡調整と、職業生活に伴う日常生活や社会生活についての相談援助等の支援を現在 20 名までを定員として行っており、従来の支援に加えて定着支援に取り組んでいるとお話であった。

最後は障がい者就業・生活支援センター就業支援ワーカー 大阪市障がい者就業・生活支援センターの山口雄大氏にご登壇いただいた。

手帳がなくても仕事に就くための相談・支援も含めて訓練施設など関連機関と連携を取り、大阪市の地域各拠点で地元に沿った支援連携をし、長く仕事を続けていただけるように支援をされている。

休憩をはさんだ後のグループワークでは、8 つのグループに分かれ、基調講演やシンポジウムを聞いた上での職場での悩みや実践内容について共有させていただいた。「長期に休み出した社員への支援」「社員間の人間関係の調整」「採用・評価についての課題」「支援機関や企業側にお互い希望すること」などの意見交換もされ大いに盛り上がった。

日々定着支援のために取り組む私たちにとって、年に一度のアドバンス研修はスタート時点に戻れる懐かしい場でもあり、研鑽の機会としてとても大切な場となっている。企画していただく皆様のご尽力に感謝するとともに、今後も継続をお願いしたいと思う。

「はたらく障がい者なんでも相談センター」

はたらく障がい者なんでも相談センターの相談から 今後の課題と方向性

相談支援事業部長 嶋田 彰



＜9月のなんでも相談キャンペーンの様子＞

平成 29 年 6 月に『はたらく障がい者なんでも相談センター』を開設して以来、「働きたいけど働けない」「仕事を続ける上で悩みがある」「職場で不合理な扱いを受けている」「会社に内緒で相談したいことがある」「信頼できる相談場所がない」等々、様々な悩みや思いを抱えた障がいのある方々からの相談を受けてきたが、その件数としては 60 件近くになる。まずはその相談内容の傾向について説明したい。相談主体については圧倒的に本人からの相談が多かったが、次いで本人の家族や支援者からであった。中には労働組合からの相談も受けた。相談の主訴としては日中活動の場についての情報、今後の就職や転職、生活全般等についての相談、自身の障がいへの理解や会社内（企業のみならず就労継続支援 A 型）の不当な対応（合理的配慮も含む）やパワハラなど権利侵害に関わる内容、公務災害非該当による不服申し立ての相談等、数多くの多様な相談が寄せられた。

当方としては、その本人が求めているであろう情報提供や助言、時には本人に紹介すべき支援機関への同行、他府県の相談支援機関との連絡調整等、あくまでも本人の思いに寄り添うことを大切に支援の実践をしてきた。その中で短期間で解決することもあるが、今も本人の思いと共に課題の解決方法を探り続け長期化している相談内容もある。

ここで、少し私事に触れながら、当方の『はたらく障がい者なんでも相談センター』について考えていきたい。私は最近まで障がいのある方々に対しての計画相談支援ならび基幹型相談支援事業に従事していた。計画相談支援とは本人の意向や思いを主体として様々な障害福祉サービスやインフォーマルなサービスを組み合わせたプランを本人と作成し、そのプランを本人

の住所地である行政に提出し本人が望む障害福祉サービス等を受けることができるようにすることである。また基幹型相談支援事業とは本人や家族等からの相談を受け、先ほど紹介した計画相談支援としてプランを作成することもあるが、例えば事故等で受傷された方の場合、医療との連携を図り退院後の生活を組み立てたり、障害者手帳や障害基礎年金を取得するための支援を行ったり、受傷から派生した障害種別によっては介護保険関連支援機関（地域包括支援やケアマネ等）との連携を行ったりと多くの機関との調整を行うことになる。

この相談支援の機能としては、それなりの経験と実績を積み上げていく中でパターン化され支援の方向性が見立てができるようになってくるのだが、一番難しいのは、障がいのある方々本人の思いがどこにあるのかを見つけることである。相談支援は（箱型の）現場を持たないため、毎日本人と会えるわけでもなく、限られた時間の面談等から、その本人の主訴や思いを見つけ出さなければならない。そしてお互いが解決すべき課題を共有しながら、それぞれがすべき役割分担を明確にした上で課題解決に向けて遂行しなければならない。相談支援で忘れてはならないのは、決して支援者だけで課題解決しようとするのではなく、その相談主体である本人、場合によってはその家族にも解決すべき課題をあらためて確認してもらい役割を担ってもらうことであると考えている。

今後も『はたらく障がい者なんでも相談センター』には数多くの相談を受け入れることになるだろう。主に就労や雇用といったことに関する相談内容が多いであろうが、先述したように相談支援とは奥深い支援である。相談内容によっては関係機関との調整のみだけでなく、当方がその本人の生きざまや人生に関わる存在になるかもしれない。そのためには、その本人の相談を多角的な視点で見つめ対応できる相談支援体制の構築（相談窓口機能としての充実、関係機関との実務的連携等による拡充）が重要となるであろう。 FORWARD 60 号の『はたらく障がい者なんでも相談センターを開設した意義を考える』にも記述したが、「本人の声をきく」ための相談支援事業の実践を通して、あらためて大阪障害者雇用支援ネットワークが社会的な責任を担っていることを実感している。