

Net Work Report

ネットワークレポート
フォワード

第 65 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

連携し新たな課題解決を目指す年

代表理事 奥脇 学

代表になって丸 2 年、3 年目を迎えて今年度のテーマは、当 NPO の資源を連携し何ができるか？ということで具体的に新たな課題に対しての活動を考える

「連携し新たな課題解決を目指す年」

ということを掲げて行きます。

具体的な活動としては、今課題となっている、「就活に不安のある学生などをサポートするための連携」に力をいれたいと考えています。今、大学など高等教育の現場では、社会への参加を見据えたキャリア形成・就労に課題を抱える学生への対応や、入学から修学段階の障がい学生へのサポート等について苦慮している現状があります。私たちの会員はじめ様々な施設や企業もその現状に対しサポートをしているところが増えてきました。また、企業の関心も高く大学との連携を希望している企業も増えてきました。そこで、「まだ現在具体的な対応がとられていない」、「対応の必要性は感じるがどうすればよいかわからない」、「対応しているが他の事例を知りたい」などの学校の要望、課題に対して、以下の目的で今年度は活動していきます。

- 学校同士の連携を深めお互いの課題、ニーズ、事例を深める場づくり（問題意識の顕在化）

学校内での現状理解とニーズの掘り起こしとして、コミュニケーション促進を主眼としたイベントを開催します。また各関係会議への参加を中心に学校現場でのニーズ、事例などをより深く理解していきます。



- 学校、企業、施設、行政を連携し、それぞれの課題、ニーズに対して理解し、お互い連携できる仕組みのきっかけづくり

学校の現状と、学校をサポートしている施設、企業、行政の事例を調べ、各事例を紹介しながら、学校、企業、施設、行政等、社会資源を連携し、それぞれの立場での課題、ニーズに対して理解し合いながら、「お互い連携できる仕組み」のきっかけづくりをしていきます。

この 2 点今年は力入れて行いますので、皆様のご協力よろしくお願い申し上げます。

第 19 回通常総会

連携し新たな課題解決を目指す年

事務局 堀部 寿美子



<総会の様子>

令和元年 5 月 18 日土曜日、第 19 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）総会が、株式会社ダイキンサンライズ摂津で開催された。3 月 31 日現在、正会員数 103 名中、出席者 26 名、委任状 44 名、合計 70 名で過半数以上の出席があり総会が成立した。初めに奥脇学代表から挨拶があり、19 回目の総会を迎えることになったことに対し、関係各機関に謝辞を述べた。

また、今年度は、活動指針にもある「働きたい、働く体験がしたい、働きたい障がいがある人に対し、サポートする、多様な人たちの関わりを作ります」を具体的に進め、私たちからできる新たな課題解決の試行として、今までの活動をより発展的に継続していきながら「就労に困難を抱える学生の課題に対応する学校におけるネットワーク連携」を新たに進めてくことを宣した。

来賓 3 団体から祝辞を頂く。

尾崎哲一大阪労働局職業対策課長は、障がいの平成 30 年度の雇用状況（就職件数 8,329 で 8 年連続で過去最高、6 月 1 日報告で雇用率 2.01%、就職者数 48,000 人で過去最高更新）の報告があり、障がい者雇用は着実に前進しているが、その理由として企業での障がい者雇用の理解が深まり、就職を希望する障がい者も増えており、支援団体の尽力も大きいことが考えられるとのこと。今後は精神障がいのある方をはじめとした雇用促進、定着支援に一層努力したいと述べた。

大阪府商工労働部雇用推進室柴田昌幸就業促進課長は、教育現場での企業行政と連携しての障がい者の就労支援、雇用促進を目指すという支援ネットワークならではの取り組みに敬意を

表すると述べ、また、前年度より精神・発達障がい者の職場体験というマッチング事業に取り組み、2 回で 60 社の企業、障がい者 400～500 名、支援機関も参加があったため、今年はさらに拡充するとの報告があった。

最後に連合大阪の黒田悦治副事務局長から、連合大阪は障がい者雇用を運動の中心に据えて活動に取り組んできた。雇用支援ネットワークと連携しては、障がい者雇用フォーラム、電話相談を開催してきたが、昨年は前年対比 2 倍の相談があった。今年度も引き続き開催し、障がい者の就労、定着をサポートしていくとの表明があった。

続いて総会に移り、平成 30 年度の実績と決算が報告され、承認された。

令和元年度事業計画については、全般的執行方針が奥脇理事より説明され、新たな組織体制と以下の 3 点の活動指針が打ち出された。
働きたい、働く体験がしたい、働きたい障がいがある人に対し

- 相談窓口を作ります（気軽に相談できる場所づくり）
- サポートする、多様な人たちの関わりを作ります（ネットワークづくり）
- サポートする、多様な人たちへの講演会、実践事例報告、ノウハウ共有

これらを実現するために、当事者に寄り添う相談支援の体制構築、大阪府や労働局、教育、福祉など多様な関係団体や機関との連携強化による新たな課題解決を目指す年としていくと説明があった。



<総会 代表挨拶>



＜総会 来賓の方々＞

令和元年度の各事業部での事業計画は以下のとおりである。

＜事務局＞

定例会の開催時期、内容を見直し、会員の参加を促す。当法人の活動記録ともなる機関誌フォワードの発行やホームページの内容を強化充実させ、会員や会員外に情報発信していく。

＜連携事業部＞

恒例の「障がい者雇用フォーラム」を関係団体（連合大阪、全重協、同友会、大阪労働局、大阪府商工労働部、大阪府福祉部、NPO）や事業部と連携し、障がい者雇用を包含した社会課題や時事問題に焦点を充てたフォーラムを企画開催し、これらの取り組みを社会に発信するとともに多様な団体がさらに連携を深めるきっかけづくりとする。

＜相談事業部＞

2017 年 6 月より開始した、当法人独自の、障がい当事者支援を軸とし困りごと悩みを解決するワンストップの相談窓口「はたらく障がい者なんでも相談センター」の体制を整え、強化する。ホームページにも相談対応日時などの情報を掲載し、周知を深める。

＜研修事業部＞

教育分野での社会参加の課題や、就業支援や働き続けるための継続支援など、ジョブコーチ養成研修はじめとする様々な就業の課題に対応した研修を企画し、情報共有や支援者養成を目的として研修会を開催する。

また教育から社会への参加の課題に着目し、支援を要する学生・生徒及び教職員に向けた研修を実施する。対象は障がい学生・生徒に限らず、支援を要する学生・生徒とし、これまでの就業体験のほかに就労準備研修と事業を検証するプログラムを追加し、就業のアプローチを強化した内容とする。教職員には、現場臨場感を重視した就労現場の見学とともに教育現場に出向く出前研修を新設し、就労支援の知識、支援の在り方などを伝え、教育現場の課題共有と解決

を図る内容とする。

＜企業ネット事業部＞

精神・発達障がい者の就労・定着の現場に携わる方を中心に交流を深める機会を作り、多くの悩みや戸惑いを持つ担当者の方々が役立つ情報を得るための研修を企画する。また新しく企業の幹部になり障がい者雇用を担当する事になった方を対象に、大阪における障がい者雇用に関する情報を提供する場を作り、障がい者雇用の推進に役立てて頂く。当事者交流会は、雇用企業を会場に年間 2 回開催する。

＜地域ネット事業部＞

就労定着支援事業が創設されるも、府下において事業実施している事業所は 100 ケ所に満たない等、今年度も定着支援が課題の 1 つになると予想される。その中で関係諸団体との意見交換を継続し、地域ネット事業部の目的である障がい福祉圏域で課題解決できるネットワークの構築に向けて活動する。具体的な取り組みとして関係機関とのネットワーク会議の開催と就労アセスメント強化事業（2 年目）を、大阪府就労移行支援事業所連絡会や大阪府障がい者就業・生活支援センター連絡会等と連携しながら実施する。

第 7 号議案として役員選任案が出され、以下の人事が総会で承認された。さらに終了後、理事互選により代表理事として奥脇 学氏が選ばれた。

代表理事：奥脇 学

副代表理事：嶋田 彰・澁谷 栄作・
金塚 たかし・黒田 悦治

理事：乾 伊津子・酒井 京子・出口 哲史
・矢野 孝・井上 宜子・脇田 哲也
・堀部 寿美子

監事：安蔵 崇史・北村 晋

退任理事：時枝 民生

*退任された理事の方には永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。

企業ネット研修会

企業の新人幹部研修を開催しました！

企業ネット（ESネット）事業部 澁谷 栄作



<新人幹部研修 一日目の様子>

社会資源による支援へとつなげていかなければなりません。

現状では、連携における支援担当者側の課題は山積みだそうです。

- そもそも修学支援担当と就職支援担当の間の学内連携ができていない！
- 学外支援機関と連携しようにも、双方とも有期雇用スタッフが多く、知識も人脈も機会もないケースが多い！！
- 企業ニーズについての情報や就職に必要なスキルを獲得させるノウハウも乏しい！！

それでも、在学中から卒業後までジョブコーチ的支援が継続実施されているという、富山大学や大阪大学の先行事例のご紹介を通じて、一部の大学においては『社会移行支援』が着実に形になりつつあることを知ることができました。

もちろん、すべての大学で同じようなレベルの取組がなされているわけではありません。

大学だけですべてを完結しようとするのではなく、卒業して地域に戻っていく学生が、在学中から地域の支援ネットワークにつながっているような支援連携こそが望ましい、とのご指摘には深く共感を覚えました。

船越先生ご自身が関わられた岐阜県での大学と地域の連携構築の共同研究や、京都府の「寄り添い支援型学生インターンシップ事業」、京阪地区における産・官・学連携支援モデル事業「みんなでサポート就活」などは、今後の展開に期待を抱かせる有望なチャレンジ事例です。

複雑な縦割り構造をもつ大学の中で、支援ニーズのある学生がスムーズに社会へ移行していくための連携システムを構築していくのは、確かに難題であるに違いありません。

それでも、システムが必要だとただ言っているだけではなく、実際に連携システムを作って動かしていく時期が来ている！船越先生から熱いメッセージをいただき、当NPOが今こそ対応すべき新たな課題や、当NPOだからこそ活用できる資源の数々について、あらためて思いを致し、実感することができた貴重な機会となりました。

企業ネットワーク事業部では、障がい者を雇用している企業で新しく障がい者雇用を担当されるようになった幹部の方々を対象に、障がい者雇用に関する情報を提供する場を設けて、障がい者雇用の現場で活躍して頂くお手伝いが出来れば、と考えて研修会を行いました。研修会は二日間にわたり実施しました。

特例子会社とその親会社等から、10名の方が参加されました。1日目は6月18日に大阪市職業リハビリテーションセンターで行いました。最初の講義は「障がいのある人の就業の状況と制度」と題して、「障がいがあるとは」、「働くことの必然性」、「障がいのある人をめぐる法律・制度」、「雇用・就業の実態」について、大阪障害者雇用支援ネットワークの乾理事が話をされました。その後、大阪市職業リハビリテーションセンターとサテライト・オフィス平野で行われている職業指導の現場を見学しました。

午後の講義は「就業支援における合理的配慮①」と題して、「知的障がい、発達障がい、精神障がいにおける障がい特性とその合理的配慮」について事例をあげながら、サテライト・オフィス平野の井上所長に説明して頂きました。その次は「就業支援における合理的配慮②」と題して、「身体障がい、難病、高次脳機能障がいにおける障がい特性とその合理的配慮」について事例等をあげながら大阪市職業リハビリテーションセンターの脇田様に説明して頂きました。1日目の最後は「就業と就業継続を支える地域の社会資源」と題して、ハローワークや



＜参加者自己紹介の様子＞

就業・生活支援センター、障害者職業能力開発校等の施設や各種福祉サービス・就労定着支援事業について、大阪市職業リハビリテーションセンターの堤様に説明して頂きました。

参加者からは

- 自分のように異動間もない者には、入門編としては良い構成と思う
- 実務見学と座学が丁度よい配分であった
- 新人という観点での研修と幹部としての障がい者雇用や、企業と福祉団体のすみ分けとその活用方法といった観点があったように思います。個人的には 1 日目が新人、2 日目が幹部を意図した構成の方が頭の整理をできたかな、と思います
- 障がいによる特徴が、またがっていることがよく理解でき（日頃の実感と合い）これから職場で生かせると感じました
- 座学だけでなく、事業所見学ができたことが良かった。訓練生の表情や、実際の研修風景を観察することができて、刺激を受けました。このような機会を設けていただきありがとうございました

といった意見を頂きました。

2 日目は 7 月 5 日に株式会社ダイキンサンライズ摂津で行いました。最初に私の方から会社紹介を行い、その後に製造課の鈴木職場長が職場案内を行いました。最初の講義は「各種助成金制度」と題して、助成金の基本になっている「障害者雇用納付金制度」、「特定求職者雇用開発助成金」や「トライアル雇用助成金」等について紹介しました。

午後の講義は「障がい特性と職業的課題」と題して、各種障がいの特性について紹介し、特に精神障がい・発達障害について重点的に行いました。職業的課題については各種の障がい毎に事例をあげて、その配慮事項についても紹介しました。次に「企業内での定着支援」と題して、まずは「企業における障がい者雇用の考え方」について話しました。障がい者雇用に対す

る各企業の考え方は様々で、それが働く場の環境作りに影響してくる事などを紹介しました。この後、企業側から見た障がい者雇用の経営的課題についても触れました。

次に「障害者雇用の体制」と題して、一般企業での雇用体制、特例子会社や就労継続支援 A 型での障がい者雇用についても紹介しました。その後「障害者社員の雇用管理」と題して、採用とその後の育成、合理的配慮やキャリアアップについて紹介し、最後に「定着支援の実例」と題して、ダイキンサンライズ摂津で日頃から定着支援に携わっている総務課の大西さんに 3 件の実例の対応等について紹介して頂きました。研修の参加者からはいろいろな意見や質問が出ていました。

その後に参加者皆様から 2 日目の研修全体についての質問、意見、感想を出していただきました。そして、アンケートに記入を頂いた後、懇親会の会場に移動しました。懇親会には講師の皆さんも参加していただきました。研修中には聞けなかったことや自社の課題等の真面目な話もありましたが、楽しい話にも花が咲き、十分に懇親を深めることが出来たと思います。研修会が終わっても、今後何か相談事が有れば連絡を取り合っていたら良いと思います。2 日間の研修の最後に書いていただいたアンケートには、

- 障がい者に関するいろいろなことが、まとめて 2 日間でお伺いすることが出来て、とても参考になりました。又就労支援の現場やダイキンサンライズ様の現場を拝見させて貰えて参考になりました
- 職場を離れて学ぶ機会を得られる貴重な研修でした。特例子会社に初めて着任するメンバー向けに、こうした機会を継続的に設定していただけると大変ありがたいです
- 定着支援の実例などを聞かせて頂きましたが、どこの会社も同じような問題を抱えているのだと思いました。工場見学＋講義のこのスタイルは非常に良かったと思います

といったご意見を頂きました。

今回企業ネットとして初めてこの研修会を行い、参加していただいた方々に満足していただけるか心配でしたが、総じて好評を得ることができて来年度も実施したいと思います。

就職準備研修

2019 学生インターシップにかかる 就職準備研修について

理事 井上 宜子

当ネットワークでは、毎年、支援を要する学生の方に向けて、3～5日間企業でインターシップをして頂く企画を行って参りました。昨年度は、19名の方にインターシップを体験頂きましたが、就職活動の基礎知識を学び、職場見学等の機会があった方が、より就職活動のイメージが容易になるのではないかと、との趣旨で、今年度は下記の通り「就職準備研修」を企画しました。

就職準備研修	就職準備セミナー	
	5月19日 13～15時	働くことの意味・服装・就活資料
	6月16日 13～15時	面接の受け方・模擬面接
	企業見学会	
	6月24日	(株)ニッセイ・ニュークリエーション
	12月予定	未定
	3月予定	未定
・インターンシップ登録・面接会と面談		
・学生インターンシップ(3～5日間)		
・インターンシップ報告会		

<就職準備セミナー>

①働くことの意味・服装・就活資料

大学院生1名、高校生4名、教員や保護者3名の方に参加頂き、履歴書の書き方、自己PR書の書き方、面接のマナーについての講義の後、参加者に履歴書を作っていただきました。2時間という短い時間であったため、履歴書を完成できない方もいらっしゃいましたが、履歴書の基本的な書き方についてはご理解いただけたと思います。終了時のアンケートにも「わかった」「役にたった」という声を多く頂きました。

②面接の受け方・模擬面接

大学院生2名、大学生3名、高校生3名、教員1名の方に参加いただきました。面接官には、企業の代表取締役社長や人事部長、企業の人事部OB等、5名の方に協力いただきました。当日の講座の流れは下記の通りです。

- ・面接の受け方の講義とロールプレイ
- ・面接問答シートに基づき、面接官と参加者が面接前の打ち合わせ(15～20分)
- ・模擬面接(10～15分)



<就職準備セミナー 模擬面接>

この講座では、事前に履歴書や自己PR書を持参頂き、リクルートスーツ等の正装で参加頂くようお願いしていました。そのためか、当日は、本番さながらの緊張感に満ちたものでした。ただ、模擬面接の前に、参加者と面接官が打ち合わせを行ったため、和やかな雰囲気、模擬面接に臨むことができた方もいらっしゃいました。

模擬面接の後、面接官から、挨拶等の声の大きさや笑顔の大切さ、自分の思いを面接で伝えることの必要性等の助言がありました。

今回の講座では、面接官と1対1でお話し頂く時間を多く取ったため、面接の受け方を理解していただきやすかったのではないかと思います。アンケートにも、

■面接の受け方がよく分かった

■企業経験豊かな面接官の話は就活の参考になったという声を多く頂きました。

<企業見学会>

(株)ニッセイ・ニュークリエーションの見学会には、大学院生1名、大学生2名、高校生6名、教員や保護者8名の方に参加頂きました。当日は下記の流れで実施しました。

・会社概要の説明・見学

・障がいのある社員による職業生活の感想と意見交換
意見交換の場面では、

●障がいにより仕事は異なるのか

●発達障がいのある社員に対して働きやすい仕組みは？

●この会社に就職した理由は？

等多くの質問がでました。また、「この会社で実習したいです」との意見も出ました。

<おわりに>

今回の取り組みを通して、就職マナー講座と1対1の個別相談を継続することの大切さ痛感しました。例えば、履歴書や自己PR書を作成する際に、ご自身の長所や経験等をどのように記入すればよいか分からない方もいらっしゃいました。継続的に様々な体験に関わらせて頂くことで、お力になれることもあるかと思います。今後とも、継続的に関わり、学校の先生や保護者の方に協力頂き、皆さんの進路選択に寄り添えるような企画を作っていきたいと思います。

また、全て講座に参加頂いた方も数名いらっしゃいました。継続的に参加頂くことで、私共と参加頂いた方との距離も近くなったかと思います。一連の講座を通して、忌憚のないご意見をお聞かせいただければ幸いです。

最後に、現在、学生インターシップの企業実習の真っ最中です。夏以降は、学生インターシップの報告会だけでなく、職場見学会や体験会も企画しています。今後とも、お一人でも多くの方に参加頂ければ幸いです。

2019 学生インターンシップ説明会・面談会

支援を要する学生の社会参加を探る

ー 2019 年の学生インターンシップ説明会・面談会ー

事務局 乾 伊津子

7月12日、大阪私学会館で2019年度「支援を要する学生インターンシップ」説明会・面談会を開催しました。研修事業部の中で教育分野への研修として毎年実施している独自の取り組みです。当事業は大阪府専修学校各種学校連合会との共催で実施しており、今年の参加者は大学・府立高校、専門学校、専修学校から過去最多の33名の申し込みとなりました。会場の401号室には当該学生・生徒以外に付添の家族、キャリアセンターや進路担当の先生方などで満席となり椅子を追加してもらったほどの盛況でした。

今年の大きな特徴は、企業体験をする前に就職準備セミナーと企業見学を追加したことです。準備セミナーや企業見学後の参加者も多く、例年と比べるとこれから開始されるインターンシップの意味合いを学生・生徒本人が十分理解しての参加となったようでした。さらにこうしたインターンシップ事業の存在を多くの方に知って頂くために、終了後振り返りセミナーも開催することにしています。

面談の結果、ご本人の意思が明確でなかった数名を除いて28名の方にインターンシップを受けて頂くことにしました。今後28名のインターンシップは8月から10月の期間で、5日程度、企業側の協力を得て実施されます。企業は当NPO E Sネットワーク参画の企業をはじめ経験豊富な企業で実施し、最終日には受け入れ企業担当者から実習の評価を頂き、本人・学校担当者、NPO担当者等で情報の共有を行います。その結果をご本人の今後の進路の一情報として活用してもらいたいと強く望みます。

今年度の企業体験希望者の中では大学（大学院含む）が12名と一番多い参加となりました。当事業の対象者を「支援を要する学生・生徒」と称したにも関わらず、

<今年度 学生インターンシップの概況>

i) 参加の状況

実施日	場所	催し名	内容	学生 申込	参加学生	教員・ 保護者	参加者 計
5/19	職リハ	就職準備 セミナー①	就活資料 の作成	6	5	3	8
6/16	職リハ	就職準備 セミナー②	模擬面接	10	8	1	9
6/24	ニッセイ・ ニュークリ エーション	企業見学	働く現場 の見学	10	9	8	17
7/12	大阪私学 会館	IS説明会 面談会	説明と 個別面談	33	32	22	54
	計			延59人	延54人	延34人	延88人

ii) 学生の状況

実施日	催し名	学生 申込	大学 院	大学	短 大	高 校	専門 学校	専修 学校	申込中 手帳有	手帳無 (申請中)
5/19	就職準備 セミナー①	6	1	0	0	5	0	0	4	2
6/16	就職準備 セミナー②	10	2	3	0	5	0	0	7	3(1)
6/24	企業見学	10	1	2	0	7	0	0	5	5(1)
7/12	IS説明会 面談会	33	2	10	0	8	9	4	27	6(2)

手帳所持率は参加者の81.8%と高く、申請中の人を含めると87.9%です。2019年度参加の学生・生徒のみなさんの多くが「合理的配慮」という手段をもって社会参加を選択したということになります。また、学校の最終年での受講者が多いのも特徴です。今後は体験を踏まえた就業前の準備として、学年の早い時期から当該インターンシップの活用を期待します。学年の早い時期からしっかりと自分に向き合い、企業体験を踏まえ自身の納得を得て社会に臨むことは実利的に有効な手段と考えるからです。

II. 最後に

当NPOで支援学校在籍者以外の生徒を対象として学生インターンシップを開始したのは、2008年（平成20）でした。背景に当時制度としてあった「障害者の態様に応じた多様な委託訓練」に学校在籍中の生徒が対象外であったという状況からでした。その後、文部科学省から「民間団体と連携した特別支援教育の推進」の調査研究を受託して継続実施したものの、2011年（平成23）からは事業の後ろ盾もないまま独自事業として継続してきた経過があります。

発達障害者支援法が施行され13年が経過する中、対象とする学生・生徒の応募者は、それまでの専修学校に代わって、大学や府立高校など一般の教育機関にシフトし、発達障がいのある学生・生徒が大半を占める状況です。事業開始から時間経過の中で今や大学など高等教育機関に支援を要する学生・生徒の存在が顕著となっています。こうした状況の人々への支援体制やノウハウがまだそれぞれの学校には確立されていないので、支援を要する学生・生徒へ一助となればと事業を継続していきたく思っています。

ただ本格的な運営をしようとした際大きく課題となるのは、実働舞台として動いていくマンパワーです。これらは独自事業としての財源に関わる問題とも関係し事業継続に大きな障壁となっています。