

Net Work Report

ネットワークレポート
フォワード

第66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

2019年の障害者雇用支援月間を振り返り

代表理事 奥脇 学

師走の候、皆様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。

さて、今年も9月24日に、大阪府咲洲庁舎ホールにて『2019 障がい者雇用フォーラム in 大阪』を開催いたしました。215人の方々にお越しいただき、ありがとうございました。

今回のフォーラムは、「社会への参加を見据えたキャリア形成・就労に支援を必要とする学生のための連携について」というテーマで基調講演で京都大学 高等教育アクセシビリティプラットフォーム (HEAP) 特定准教授 舩越 高樹さんから「社会への移行に支援を必要とする大学生の現状、対応について関西発で考える。～障害学生支援を中心に～」というテーマで大学の現状をお話いただき、その後、「明星大学 発達障害学生への就労支援の取り組み」、当NPOからは「支援を要する学生のためのインターンシップ、教育機関向け就業支援研修」、支援機関から「産官学福が連携した、障害学生向けの就職支援プラットフォーム」をそれぞれご紹介いただき、その後企業、福祉事業所が学校現場と連携して取り組んでいる事業の事例を5事業所から紹介して頂きました。丸々1日のフォーラムとなりアンケートの結果を見ると現状がとてもよく理解できたという意見と、一日は長すぎるというご意見を頂き、今課題となっていることに対してはこれだけ様々な動きがあることを紹介したいという思いと、詰め込みすぎたという反省がありました。今回取り上げたこの学生への課題については今後も引き続き取り組む必要があるということを様々な方のご意見からも感じることができました。ご協力、参加して下さった皆様、本当にありがとうございました。

私たちNPOでの活動は、今の課題を解決していきたいという思いと、なかなか顕在化していないけれども課題があり、現状ではなかなか進まないものに対して取り上げて一緒に考えてい



けるようなきっかけを作っていきたいという思いがあります。NPO創業当時から比べると障害者雇用支援の現場はかなり変化しており、今ある課題がクリアできると、また別の課題ができ、その課題を突き詰めていくとまた別の課題ができるというような現状になっていますが、それでも一つ一つ目の前の課題に向き合い、小さな前進を続けていく事で世の中が少しずつ良くなっていくのではないかと感じています。また障害者雇用における企業の意識も、法定雇用率が上がったことによる対応などで、より福祉や学校現場との連携を深めていく必要もでき、それぞれの立場を尊重、理解しながら、働きたいと考える障がいある人たちに対して何ができるかを考える土壌は広がっていると感じています。そんな現状の中、私たちのやるべきことは、働きたい、働く体験がしたい、働きたい障がいある人に対し、皆とともに働けるようになるように、様々な視点から取り組んでいきたいと考えています。

皆さんとともに考え、協力しあいながら進めていきたいと考えていますので、これからも応援、協力、どうぞよろしくお願いいたします。

2019障がい者雇用フォーラム

2019障がい者雇用フォーラム in 大阪報告

大阪市職業指導センター 今西 智奈美

NPO ちはや子どもサポート 出口 哲史



<代表理事からの挨拶>

令和元年9月24日(火)大阪府咲洲庁舎ホールにて2019障がい者雇用フォーラム in 大阪が開催された。今年は～社会への参加を見据えたキャリア形成・就労に支援を必要とする学生のための連携について～をテーマに開催された。基調講演には京都大学高等教育アクセシビリティプラットフォーム(HEAP)の船越氏を迎え、事例報告では、支援を必要とする学生のための就労支援に取り組んでいる3機関からの報告、そして企業も含む各団体からの取り組み報告もあった。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215名が集まった。連合大阪の黒田さんの司会ではじまり、主催者や来賓挨拶の後、障がい者雇用の促進や職業教育に大きく貢献し、その功績が顕著な企業に対するハートフル企業大賞、教育貢献賞、チャレンジ応援賞に輝いた企業・団体から受賞の喜びの挨拶があった。

続いてフォーラムは基調講演に入った。

<基調講演>

「社会への移行に支援を必要とする大学生の現状、対応について関西発で考える～障害学生支援を中心に～」をテーマに京都大学高等教育アクセシビリティプラットフォーム(HEAP)特定准教授の船越高樹氏より講演いただいた。

船越氏の講演は「障害を社会モデルで捉えよう」という話から始まる。「障害を社会モデル」で考え、社会の側のデザインや対応を、まさに

フロントに立つ皆さんに、どのように社会を変えていくのか、変えていくべきかをお話します」と船越氏。

障害のある学生数は平成30年で33,812人と約10年で6倍以上に急増。その理由は、制度が整ってきたから。平成19年に文科省が「特別支援教育の推進について(通知)」を出してから10年、確実に障害のある学生に関連する法律・体制整備が進んできている。平成28年4月に障害者差別解消法が施行され、大学での障害学生支援の必要性はより明確になったが、その支援体制については大学間での温度差が生まれてしまっている。

その温度差を解消するために「社会で活躍する障害学生支援プラットフォーム形成事業」が平成29年から始まり、これを東京大学と京都大学で受け、東大が「先端的取り組み引き起こす」という「ひっぱり動き」を、京大は「高等教育機関の体制整備・強化、連携・ネットワーク促進、実践面の強化」という「支える動き」をして、全国をカバーしている。

そもそも高等教育である大学の本質は「学術の中心として、広く知識を授ける」とあるように「学ぶところ」であり、修学支援が重要。その体制整備の基本は、入学したら事前の改善措置や学内規定の制定、組織づくりである。



<船越 高樹氏の基調講演>



<会場の様子>

これが土台となり、その上に合理的配慮として個別サービスを各教員等が提供していく。大学では、障害学生を中心として様々な部署が連携して体制整備することが求められ、すすめられてきている。

大学は高等教育機関であり、特別支援教育ではない。合理的配慮をして、学ぶべきことを学べるようにし、機会の保障はするが、結果の保障はしない。

卒後の社会移行（就職等）に向けた支援では、様々な部署が連携していくが、学内に専門部署や専任担当者の配置はまだ少なく、その支援内容も整っていない。本人側にとっても就職活動が複雑、モデルケースを周辺に見つけづらい、支援者も多岐にわたり、誰を頼ればよいのかわかりにくいなど、課題がある。もっと早い段階で多様な職業観に関する状況や機会の提供を行うためにも、関係機関間でのネットワークづくりやより早い段階からいろいろな形で支援をつなぎ、支える仕組みをつくる必要がある。キャリアセンターでは障害の有無に関係なく、支援が困難な学生層の存在を確認している。社会資源にアクセスできていない層に対して、だれかがどういう視点で、どういう形で支援や情報を届けるのかということも大きな課題であり、明確な答えはでていない。

研修先のアメリカで学んだ支援の鍵は「セルフアドボカシーの力の獲得」。アメリカの大学では、自分自身がどういった苦手さがあるのか理解を深め、自ら「こう支援を受けたら大丈夫」と言える力をつけるということをして社会への移行支援として取り組んでいる。これと生活習慣の安定（就労に向けて必要なスキル）をつけるプログラムの実施が有効。しかし、学内外の連携ができていない、障害者雇用を目指す学生に対する支援ノウハウが不足という大学担当者の課題もある。しかし、連携システムは皆でつくるし

かない。臨まれるのは、ダイバーシティ雇用。ノースイースタン大学障害学生リソースセンターでの取り組みが参考になる。他にも「キャリア支援プログラム開発」など、在学中のプログラムが進んでいる。

日本型雇用の壁を超えるために、東大の近藤先生が「超短時間雇用IDEAモデル」を示している。職務定義を明確にし、ワークシェアリングができ、さまざまな形での働きかたの提案。今後も色々な形で支援を進めていく必要がある。

自分の役割を自覚する、連携相手の役割や専門性・得意分野を知る、互いに専門性を尊重しあう姿勢を大事にしながら、課題について考え取り組むのに、このネットワークが役立つ。関西発・大阪発で支援の形が整えられたらとても良い。

<事例報告>

「発達障害学生への就労支援」という題で明星大学ユニバーサルセンターの臨床心理士工藤陽介氏より報告があった。障害学生の在籍率の増加により2015年4月より開設された。障害学生のうち精神保健福祉手帳を取得している学生は約半数との事であった。大学のキャリアセンター（就職課）では実態把握が難しくそのための早期からの支援の難しさ、また学内外連携、保護者の理解不足と連携、大学内部部署との連携、企業との理解不足、学外関係機関との連携の難しさもあるという。その中で、就職活動の難しさや心理的不安、社会資源等、本人の困りに対応すべくインターンシップを実施するようになった。その後お金を得る機会の創出としアルバイトにつなげた。

生活環境への支援として、家庭との連携の必要性を感じ、本人の自己理解と共に保護者の受容を支えるための関係作りがポイントとの事である。インターンシップ型就労支援・アルバイト型就労支援・生活環境支援の3本立てで支援している報告であった。

当NPOから乾伊津子理事より「支援を要する学生のためのインターンシップ、教育機関向け就業支援研修」の取り組みについて報告があった。「支援を要する学生インターンシップ事業」として2008年より支援学校以外の学校在籍者で企業実習を希望する人を対象としたものであった。時期は夏休み中に3～5日、雇用を前提としない体験であった。説明会と共に面接を実施



<事例報告 明星大学 工藤氏>

し本人の得意なこと苦手なことやしてみたい仕事の種類を聞きだすと共に学校の先生にも来てもらい卒業後の就職までの流れを知ってもらう事も目的とした。

直近3年は範囲を大学にまで広げ、その事により大学生、院生の参加希望も出てきて事業の必要性を思い知らされた。

進路指導者研修と銘打ち進路担当、キャリア支援担当を対象とした研修を行っている。バスを1台借り上げ就業支援にかかわる社会資源・企業を視察し、臨場感を持って情報を共有、知識を深めることをねらいとしている。

学生インターンシップのアンケートの報告が井上宜子理事よりあった。ニーズは高いようで、機会拡大とインターンシップ終了後の相談支援の充実が課題としてあげられる。

また、当NPOの独自事業として教育分野への支援事業の中に「はたらく障がい者なんでも相談窓口」を設け、学生保護者からや進路担当・キャリアセンターからの相談を受け付けている。

最後の事例報告は、株式会社エンカレッジ代表取締役窪貴志氏より「産官学福が連携した、障害学生向けの就職支援プラットフォーム」についての報告であった。

発達障害に特化した就労移行支援事業を運営されている。その中で、大学生向けサービスとして働くチカラPROJECT（北摂杉の子会とのコラボ事業）のなかから発達障害学生のための進路相談室としてエンキャリアを運営されている。

発達障害学生の在学中・社会移行時に、様々な困難さがあることから、1～3回生対象に

- ビジネスマナー・自己理解・企業研究
- 面接対策・インターン

以上を「就活のハジメ」とし定員30名で、就職支援プログラムを実施されている。学生の

伴走支援として大学担当者とも連携している。また、4回生・院生対象には「就活のススメ」とし定員20名で受け入れ、大学と連携したサポートが行われている。

学校生活に困りごとを抱えた学生の自立支援と、学校関係者によるサポートを実現するICTツールとして『Booster』

自分を生かした働き方を探す人を長いスパンで支える、伴走型ジョブマッチングのプラットフォームの『Booster キャリア』の紹介があった。

この後、各団体から配布資料の説明があった。

大阪府はサポートカンパニーの説明と募集の案内、大阪府障がい者雇用促進協会の障がい者雇用企業の相談受け付け、「精神障がい者・発達障がい者雇用セミナー」「大阪府作成雇用管理ツール使い方」セミナーの案内、人事担当者のための精神・発達障がい者雇用アドバンス研修、障がい者職場体験マッチング会説明会と、参加企業募集の案内、そして当事者対象の障がい者職場体験マッチング会の参加募集があった。

V-sienより1日体験の案内、サテライトオフィスよりエルム大阪との共同企画による発達障がいのある学生インターンシップの実施状況の報告があった。

SUISEIの塚田氏よりしごとサポート西部で大学生キャリア支援のコーディネーターとして関西学院大学に常駐していること、兵庫県立大学と業務提携していることが報告された。

株式会社スミセイハーモニー常務取締役丹羽孝文氏より大学新卒者採用に向けた取り組みの報告があった。

最後にクロスジョブよりキャンパスチャレンジの紹介があった。大学4回生頃よりクロスジョブ（就労移行支援）を利用し職業に向けた準備を行う取り組みの紹介であった。



<事例報告を聞く会場>

ES（企業）ネット研修会

第7回働く障害者リーダー会を開催しました

ES（企業）ネット事業部 澁谷 栄作

ES（企業）ネットワーク事業部では、職場のリーダーとして働いておられる障害者の方々に集まって頂き、自分の職場での出来事や悩みを話していただき、それについて意見交換をする場として、また同じ悩みを持つ者同士として親睦を深める場として「働く障害者リーダー会」を企画しました。

第7回となった今回は第1回のリーダー会を実施した株式会社ニッセイ・ニュークリエーション（NNC）での開催となり、35名の方に参加していただきました。

最初にNNCの相井次長から会社紹介をしていただき、その後職場見学をさせていただきました。

グループ討議は6班に分かれて行い、聴覚障害の参加者がおられる二つの班にはNNCの社員の方が手話通訳として入って下さいました。手話通訳により聴覚障害の方も活発に議論に参加することが出来たと思います。

今回は従来とは異なり、相井次長から6件の事例を提示して頂き、その中から各グループで2件を選びその事例について討議を行いました。6件の事例は以下のようなものです。「男性；同じミスをするとう頭を抱えて極端に落ち込み、他の人からミスを指摘されると不機嫌な態度をとる時がある」、「女性；遅刻や休みが多い。時々仕事に集中し過ぎて業務終了後に激しい頭痛があり翌日は休んでしまう」、「女性；常に仕事を早く終えようという意識があり、見間違いや誤字入力が多く何度注意してもケアレスミスがある」、「男性；体調が悪い時や悩み事があると仕事に集中できず、長い休憩をとり業務処理スピードは遅くなる」、「男性；対人関係に悩みを抱えやすく、業務時間中によく体調が悪くなる。体調が悪いと報告はするが理由は言わない」、「女性；集中力が続かず、周囲の動き



<リーダー会 懇親会の様子>

が気になりキョロキョロしたり、周囲の人が忙しくしていても話しかけたりする」、これらの中から2件の事例を選び、グループで討議後にその方への対応について全グループから発表して頂きました。

グループ発表では聴覚障害の方が代表で発表されたグループもありました。NNCの通訳の方のおかげで活発な討議が出来たと思います。

参加された皆様からは、次のような意見を頂きました。「様々な経験値や考えの方から、意見や実際の対応について聞けてとても勉強になった」、「他社の方の事例をもっと聞きたかった」、「せっかく異業種、異分野の人が集まっているので、討議する前に各社ではどうするか発言し合って良い所を学ぶような進め方が良いと思う」、「日頃自分たちが取り組んでいる事を新鮮な気持ちで振り返ることが出来ました」、「適当に短く、ダラダラする事がなく良かった。ただ資料（CASE 1～6）を読む時間をもう少し欲しかった」、「具体例が身近で、解決方法は参考になりました」、「NNCの方の手話が分かり易くスムーズで良かった」、「ケースを用いてのディスカッションは大変良かった。皆さんの職場に必ずは有る問題なのでヒントを貰えたと思う」、「障害者リーダー会という企画は今後も引き続きやってほしい」これらの参加した皆様から頂いた意見は今後の参考にしていきたいと思ひます。

今回のリーダー会では、手話通訳やグループディスカッションでの事例の準備等、運営の全てにおいて、余部副社長始めNNCの皆様には大変お世話になりました。誌面を借りてお礼を申し上げます。次回のリーダー会はコクヨKハート株式会社で2020年1月24日に実施予定です。次回も多くの方に参加して頂きたいと思ひます。



<ニッセイ・ニュークリエーション リーダー会の会場>

2019年進路指導者研修 社会福祉法人ぷろぼのと合同会社ユー・ エス・ジェイを訪ねて

●●●●●●●●●● 研修事業担当 乾 伊津子



<ぷろぼのでの支援現場>

2011年に開始した大阪府専修学校各種学校連合会との連携事業、進路指導者研修（フィールドワーク）は今年で9年目を迎えます。今年度は就労支援機関と雇用企業の先進例として、社会福祉法人ぷろぼのと合同会社ユー・エス・ジェイを訪問しました。11月5日大型バスに乗り込んだ研修参加者は、大学6名、専修学校1名、普通高校（定時制含む）6名、支援学校3名、教育センターや就業支援職員など教職員22名、スタッフ5名を入れ総勢27名です。今年は、高校の中でも定時制の課程と夏に開催した学生インターンシップからの参加校が多かったのが特徴です。さらに職業訓練大学校などさまざまな教育現場からの参加者で、就業支援を必要とする学生・生徒の存在が確認された思いです。

朝8時半西梅田に集合し、大型バスに乗り込み奈良市大宮にあるぷろぼのに向け出発しました。ぷろぼのでは事務局の山本さんと青木さんに案内して頂きました。ぷろぼのビルは4年前に新築されたCLT構造の木造建築材を使ったおしゃれな5階建てです。まだ木の香りが残っていてビルの1階のぷろぼの食堂は、お昼の定食からおいしい地酒まで提供される昼夜営業の食堂です。結婚式会場としても利用されていて、もちろん訓練の実習場でもあります。すぐ近くのもう一つのビルとで、就労移行や自立訓練、放課後等デイサービス、就労継続A・B型など多様な支援サービスが展開されています。他にない特徴的なことは、IOTやICTを活用した情報処理が駆使されている点です。中でも感情認識ヒューマノイドロボットPepper（ペッパー）が登場した時には驚きました。アバターワークとかロボットカフェなどの用語が出てくる説明をお聞きしながら就労継続A型利用者がロボット制御やプログラム作成する姿を拝見しました。

明らかに他の社会福祉法人とは異なる様相に目を丸くして、各人が持つ能力を活かす環境を作り上げている現場を実感しました。職員には福祉出身者がいないとのこと。そうしたことが随所に感じられる福祉事業所でした。

再びバスで移動し、午後は此花区の合同会社ユー・エス・ジェイ（U S J）を訪問しました。社員用入場ゲートでは障がい者サポートチームの瓜生さん他5名の社員の皆さんに出迎えて頂きました。まずは会議室でU S Jの障がい者雇用の現状をお聞きし、その後雇用現場三部署を4班に分かれ見学です。U S Jでは2019. 6.1の雇用率は2.73%、109名を雇用しているとのこと。6割が知的障がい、身体26%、精神14%と続く。新たなエリアも増設中であり今後も雇用は拡大していくとのこと。見学先は、人事部さんく（雇用促進のために始動した新規ユニット）、マーチャンダイズ部（物販の倉庫バックヤードでの商品管理）、オペレーション部門（パーク内のゴミの分別、清掃用具洗濯、従業員施設の清掃、従業員制服クリーニング等）です。広大なパーク内を従業員用バスに乗り、移動し見学となりました。どこの部門でも障がい社員はその他の社員に紛れて働いており、その働きぶりから他の社員とは見分けが付きません。広い敷地の多様な部署で多様な働き方（時間・曜日）を維持継続できているのは、人事部の中に障がい者サポートチームを作り、雇用管理に尽力されている仕組みがあつてのことだと改めて実感しました。サポートチームの方の一日の歩数が2万5千歩にもなるとのこと。そうした積み重ねが雇用継続を支えていると感じました。最後に参加者で一日の振り返りのグループワークを行い研修は終了しました。

参加者のアンケートから研修の満足度は、満足76%、やや満足24%でした。研修全体からやはりグレイゾーンの学生や家族への対応に悩む学校の現実が見え隠れします。今後も悩む教職員や学校への支援として当該研修を継続していきたいと思います。



<振り返りのグループワークの様子>

職場適応援助者養成研修

職場適応援助者（ジョブ・メイト、ジョブ・コンダクター）養成研修の現状

事務局 堀部寿美子

当ネットワークでは、2006（平成18）年より厚生労働大臣の認定を受け、職場適応援助者養成研修を開催しており、当ネットワークでも主軸となる大きな事業となっている。本年7月に2019年度1回目、第37期となる研修を実施し、2回目第38期を2020年2月に実施予定。開始当初は年度に3～4回の開催であったが、ここ数年は年度に2回の開催となっている。

この13年間で、訪問型（旧称第1号）1,016名、企業在籍型（旧称第2号）491名、合わせて1,507名が受講を修了している。1,500名を超える人たちが、研修で学んだことを職場で活かし、ジョブコーチとして活躍されているわけである。この13年で、障がい者雇用は確実に広がりを見せているが、2018年4月の雇用率の引き上げから、特に企業在籍型の申し込みが増加しているのも顕著な傾向と言える。

ここで、当研修の内容、スケジュールを簡単に案内したい。

1日目	研修室にて講義懇親会	<ul style="list-style-type: none"> ガイダンス（研修全般の内容と、受講に際しての注意事項など） 職業リハビリテーション概論から始まり、障がい者雇用に関する制度、支援サービスなどについての講義 研修終了後は懇親会を開催、名刺交換、自己紹介などにより、6日間の研修を共にするお互いを知る機会とする。
2日目	講義	障害特性、アセスメント、課題分析など、さまざまな立場の講師による講義
3日目	見学講義	午前 訪問型は雇用企業の見学、企業在籍型は福祉事業所の見学をそれぞれ行う。 午後 講義
4日目	講義 ケーススタディ	各種の講義のあと、訪問型・企業在籍型に分かれてケーススタディ（事例研究）を行い、意見交換。
5日目	実習	数名ずつグループに分かれ、10数社の雇用企業において終日実習
6日目	総まとめ 修了式	<ul style="list-style-type: none"> 各自今後のジョブコーチとしての目標をまとめ、決意表明としてプレゼンテーションを行う。 修了証を授与。

朝9時前後から夕方6時ごろまで様々な講義、実習などで学び、1日終了後はその日のうちにコミュニケーションカード（感想文）を書き上げ、翌日には提出するというルーティーンで、通常ではなかなか経験することのない大変ハードな研修となっている。

また、運営サイドとしては、開催のほぼ3か月前から、研修日程の調整、講師依頼、募集と受付、受講通知の発送、テキストの準備など、研修の準備にかかりきりとなり、研修の6日間は、受付、資料配布、各講義の準備、講師への対応（同時に2教室に分かれての講義もある）と、細やかな配慮と体力を必要とされる研修となっている。

受講生もスタッフサイドも力を尽くし、6日間を駆け抜けるわけであるが（現在は前半3日間、少しインターバルを置いて後半3日間のような形に分割）、研修終了後、受講生が修了証を手にして新たな決意を胸に各職場へ戻っていく姿を見送るときは、スタッフとしても何か成し遂げたような達成感と修了生の各職場での活躍に対する期待感を感じる。

なお、毎年1月には、今まで研修を修了した全ての方を対象に「ジョブコーチアドバンス研修」を実施している。研修受講後の各自の職場での事例報告や、同窓会のような形で他の修了生との交流を広げることを目的として開催。

今年度は下記の要領で開催。

「ジョブコーチアドバンス研修」
日 時：2020年1月17日（金） 13:30～17:00
17:30～ 交流会
会 場：エル・おおさか 7階 708号室
内 容：①基調報告 「ジョブコーチの最前線に立って」
報 告：NPO法人 くらしえん・しごとえん
理事長 鈴木 修氏

②グループ演習1・2
受講料：2,000円 交流会費：4,000円
詳細はホームページにて
URL: <https://www.workwith.or.jp/index.php>

2019年度2回目
「第38期 職場適応援助者養成研修」のご案内
受講申込み受付開始：2019年11月25日（月）
受付締切：2019年12月17日（火）
受講通知発送：2019年12月24日（火）
研修日時：前半 2020年2月3日（月）
～5日（水）
後半 2月13日（木）～15日（土）
受講費用：54,000円（消費税込）
お申込みは当法人ホームページより
申込み用紙をダウンロードして、
メールかFAXで事務局宛に。
URL: <https://www.workwith.or.jp/index.php>

