

Net Work Report

ネットワークレポート
フォワード

第 67 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 年度を振り返り

代表理事 奥脇 学

2019 年度、すべての事業が一区切りついて、そろそろ 1 年を振り返るときがきました。

2 月末から新型コロナウイルスの影響で、様々なイベントが中止になる状況でしたが、当 NPO のイベントについては、それ以前に終了しているものがほとんどで、内輪の会議が一部中止になっている程度で済んでいます。しかしこの時期はイベントが数多く行われる時期でもあり、とくに 3 月は様々な事業の締めくくりとしての総括イベントも数多くあるため、それらのイベントが中止になり残念だと感じています。まだまだ予断を許さない状況であると同時に、今後の影響がどの程度出てくるのかが見えない現状では不安が多く、障がい者雇用の現場でもどのような影響がでて、どのような対応を取ればよいのか？情報収集と早め早めの対応、素早い連携を心がけながら落ち着いて対処、対応していきたいと考えています。

さて、2019 年度を振り返ってみると、当 NPO が当初計画していたことはほぼ予定通りに実行できたのではないかと感じています。当 NPO が障がい者雇用の現場で強く必要性を感じていて力を入れている職場適応援助者養成研修においては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が研修を多く開催することとなり、少しだけ参加者が減少傾向にあります。自分たちが開催している研修プログラムは長年手掛けてきた実績と実践を重視しながら行っているという自負がありますので、引き続き現場で役に立つ研修を行っていききたいと思っています。

2019 年度、障がい者雇用の現場においては、2018 年に続き公務部門の障がい者雇用が一般社会の中でどのような影響を及ぼすのだろうか、戦々恐々としていた状況ではありましたが、恐れていたような一般企業からの大量転職などもあまりなく、粛々とすすんでいる感じがします。これからは公務部門で働いている障がいのある



人たちの仕事の質や定着なども気になるころではありますが、おおよその計画通りに進んでいる状況で今後も注視していきたいと考えています。

精神障がい者の雇用の現場では、臨床心理士や精神保健福祉士などの専門家との連携が進んでおり、より社会資源の連携が重要視されるようになってきています。それぞれの就労困難な状況に応じて必要とされる社会資源は何かあり、どのように連携していけばいいのかを考えていく必要性をより一層感じているところです。

また、重度障がいがある国会議員の影響で、重度障がい者などの通勤や職場などにおける支援について、雇用施策と福祉施策での連携が協議されていることにより、働く機会が増えることになるということも、働きたいと考えている障がいのある人にとっては良いきっかけになっているのではないかと思います。

2020 年度も 2019 年の状況と実績をもとに、それらを総括して、働きたい、働く体験がしたい、働きたい障がいのある人に対し、私たちに何ができるのかを考えてより皆さんの力になれるような活動をしていきたいと考えています。引き続きご協力よろしくお願いいたします。

ES企業ネットワーク見学会

ES企業ネットワーク見学会

―障がい者就労支援交流会―

ES（企業）ネット事業部 蒔谷 栄作

企業ネットワーク事業部では、2019年度の活動として、12月10日、14:00から「障がい者就労支援交流会」を実施しました。今回、交流会の開催にご協力をいただいたヤンマーシンビオシス株式会社は、2014年にヤンマー株式会社の特例子会社として設立されました。事業所は大阪事業部（本社、梅田ゲートタワー）、滋賀事業所栗東センター（滋賀県栗東市）、滋賀事業所長浜センター（滋賀県長浜市）があります。今回見学させて頂いた大阪事業部では、郵便物の仕分け・配達、複合機用紙補充や会議室備品管理、名刺等の印刷、ヤンマー本社ビル等の清掃、データ入力等の事務サポートといった「オフィスサポート事業」を行っておられます。交流会の参加者は、全部で39名でした。そのうち企業からの参加者は26名で、残り13名は就労支援等からの参加でした。



<グループワーク>

交流会の始まりはヤンマー本社ビル最上階の会議室に集合していただきました。そこでまず金岩高生代表取締役社長、太田光典大阪事業部長からご挨拶と会社の紹介をしていただきました。その後障害者社員と支援の方から自己紹介と働き続ける事についての取組について話していただきました。障害者の方からは働くことについての思いを自分の言葉で話していただき、支援者の方からは働き続けるための支援の取組についてお話をいただきました。パワーポイントを使って解りやすく丁寧に説明していただきました。参加者の皆さんも直接、障害者社員の方の思いを聞くことができて大変参考になったと言われておりました。会議室で説明を聞いた後、障害者の皆さんの働かされている職場に移動しました。職場はヤンマー本社ビルのすぐ近くにある梅田ゲートタ

ワーの中にあります。この職場ではオフィスサポート事業をされていて、職場で働いている障害者社員の方が自ら説明をしてくださいました。丁寧な説明で大変解り易かったです。

見学終了後、会議室に戻り6グループに分かれてヤンマーシンビオシスでの障害者雇用の取り組みや各参加者の自社での悩みなどについてグループディスカッションを行いました。

参加者の皆さんに書いていただいたアンケートには以下のように書かれていました。「障害者自身が登壇されて話が聞けて良かった」「障害者さんの声をじっくり聞けて参考になりました」「障害者社員の体験が、インタビュー形式になっていた事が新鮮だった。ちょっとした社員でも人前で話せる工夫だと思う」「働いている人が職場で紹介する取り組みは非常に素晴らしいと思う」「大変勉強になりました。リーダーとして如何にサポートしていくか迷っておりました。“スキルアップ”はぜひ私も行ってみたいと思います」「サポートチームが素晴らしいと思いました」「特に社員の方の体験談がすごく興味深いお話でした」

グループディスカッションで話された概要は以下のようなものでした。「スキルアップ等の説明も解り易く、求める人材像の整理ができた」「発達障害者には、話を整理するため要約訓練が有効と思うが、自社で出来るパワーがあるかどうか」「リーダーになりたい人には、そういう立場も提供する」「面接上のポイントとして、困った時に発信して貰うことが重要。出来るだけ理解しているかを面接時に見ている」「グループ分けする時はメン



<交流会の様子>

バー間の関係性も考えて組むようにしている」(就労支援の方から)「内定が決まったから支援よろしく。という企業も多く対応が難しい。どんな人かも解らず支援の限界を感じる」。この様に企業だけでなく就労支援に関わる方も参加していただき、その考えを述べておられました。

2020年度も同様の企画を考えておりますので、是非、多くの方に参加していただきたいと思います。

働く障害者リーダー会

第 8 回 働く障害者リーダー会を開催しました

コクヨ K ハート(株)代表取締役社長

小川 修

ES(企業)ネットワーク事業部では、今年も 1 月 24 日に、弊社コクヨ K ハートにて、第 8 回目の働く障害者リーダー会を開催しました。参加者は、地下鉄千日前線新深江駅下車 地下通路で繋がっているコクヨ本社へ。(地下通路は何と言っても、コクヨ K ハートにおける募集時のセールスポイント!) 今回は、14 の企業と 1 団体から 38 名の参加者があり、5 名の幹事企業のトップと ES ネットスタッフ 1 名がお出迎えしました。



<リーダー会>

1階の受付から8階大会議室に入り、班分けされたテーブルにて早々に名刺交換。慣れない場所と知らない人同士での、ぎこちない挨拶から始まりました。14時に会話はスタート、ダイキンサンライズ摂津の澁谷社長による主催者挨拶に続き、まずは、この日の朝に仕上がった自主制作のコクヨ K ハート紹介ビデオを見て頂きました。

撮影は自分たちのスマホで、ナレーションも障害者の社員が、そして映っているのは飾り気のないそのままの職場風景。初めて見た K ハートの社員もビックリ。全ての部署を説明していたので、ちょっと長かったかな。14時20分から、K ハートの本社にて管理部、営業部、DTP 部、POP 制作に、ワークショップビルでは印刷工場、合鍵制作、発送業務、内職加工、コクヨ本社にてデータセンター、そしてコクヨの資料館を見学して頂きました。



<リーダー会 懇親会>

ビデオを見ていたので、解り易かったかなと思う反面、ちょっと時間不足、駆け足駆け足。いよいよ、15時から6班に分かれてのグループディスカッション。各自が、自分自身の悩み事や失敗事例を 1 つ持ち寄って共有し、意見交換の場としました。

知的障害があり暗算などが苦手な男性から、15 人の障害者グループのリーダーを二人で担っているが、メンバーが不愛想で、相談ももう一人のリーダーやジョブコーチにされることが多く、自分は無視されているのではないかという話が。その悩みに対して、沢山の部下を持ちながらその価値観の違いを認め、否定せずに受け入れているあなたは凄いと、沢山の称賛の言葉が掛けられていました。

また、発達から鬱の障害を持つ男性からは、職場は 30 人で 3 チームあり、自身はその 1 チームのリーダーをしている。自分自身も体調にムラがある為、静養したいと思う反面、企業にとって突発的に休まれることはマイナスとなるので、その板挟みが葛藤となっているという話。

また、入社して 20 年、自身は聴覚障害者だが、ここ最近では精神発達障害の社員が増えてきた、コミュニケー

ションの取り方が難しく精神障碍の部下からは信用を失ってしまったのではないかと話。聴覚障碍の女性からは、UD トークなど色々なアプリが出てきているが、皆さんの会社ではどう使われているのか、などという話。コクヨ K ハートの手話が出来た女性 4 人が、聴覚障碍者のテーブルでは通訳を担っていたが、熱が入った会話に通訳が追い付かず、あたふたしている場面も。

17 時から始まった懇親会も大いに盛り上がり、更に熱気が。シャープ特選工業の早川社長もいくつものテーブルを廻りにこやかにご歓談。

いつもおとなしい K ハートの社員が、初めて会った他の会社の社員さんと一生懸命話し込んでいる姿を見て、私も感激。手話通訳を担っていた女性社員からも、懇親会后、私たちも楽しかった、参考になった、もっと

もっと話がしたかった、次回は参加者として、行かせてくださいと詰め寄られる始末。

参加したリーダーたちの為の研修会ではあるが、来て頂いた弊社が一番勉強をさせて頂いたのではないかと、本当に感激の多い一日でした。

最後に、ある参加者から頂いたリーダーとして常に心掛けている言葉をご紹介します。

「報・連・相のおひたし」という言葉・・・報告、連絡、相談を受けた場合、お・・怒らない、ひ・・否定しない、た・・多様性を認めて、助ける、し・・叱らない、と

また、次回も多くの参加者と出会えることを楽しみにしています。

学生インターンシップ

2019 学生インターンシップ事後セミナー

研修事業部 井上 宣子



<学生インターンシップ 報告会>

2019 年 12 月 5 日エルおおさか 701 会議室にて実施しました。当日は、企業より 5 名、教育機関より 13 名（大学 6 名、専門学校 1 名、高校 6 名）、支援機関 9 名等、合計 30 名の方に参加頂きました。

当ネットワークでは、支援を要する学生のインターンシップ(以下 IS)を 2018 年度より実施していますが、最近では大学等からのニーズが高まっています。昨年度までは、職場実習後の振り返りセミナーは行っていませんでしたが、今年度から内容を充実し、履歴書作成、模擬面接、企業見学、企業実習登録会、企業実習、事後セミナー（報告会）という形式で実施しました。当セミナーは、これらの取り組みを検証する場として、①今年度の取り組みとアンケート結果の報告②学生 IS に参加した企業、学生、学校の体験発表③意見交換会の 3 部構成で実施しました。

①今年度の取り組みとアンケート結果の報告

5 月に履歴書・自己 PR 書作成、6 月に模擬面接、7 月に職場実習登録会、8～10 月に職場実習を行い（詳細については 65 号のフォワードをご参照下さい）、アンケートを実施しました。その結果、下記のことになりました。

- 履歴書や模擬面接の段階から企業人の関わりによるマンツーマンの指導の必要性
- 学校在学中から職場見学や職場実習を体験できる機会の必要性
- 幅広い職種や高度な仕事での実習機会の創出

②学生 IS に参加した学生、学校、企業の体験発表

模擬面接、職場実習を体験頂いた学生、学校、受け入れて頂いた会社の代表の方から体験談をお話し頂きました。その一部をご紹介します。

【大阪産業大学 3 回生 石黒友樹さん】

■自己紹介

趣味は、テコンドーとキックボクシングで、関西ジュニア大会王者になったこともあります。インフルエンザ脳炎がきっかけでてんかん発作が月 1 回以上出るようになり、手術をして発作の回数が減少しました。学生 IS に参加したのは、以前より興味があったことと、コーディネーターの勧めがあったからです。

■学生 IS の内容と感想

今回の学生 IS には、模擬面接、職場実習に参加しました。模擬面接では小川社長に担当していただき、とても緊張しましたが、なぜキックボクシングをしているのか、キックボクシングを通じてどのようなことを得たのか助言いただき、とても参考になりました。

職場実習では、コクヨ K ハート(株)で PC を使う業務

を3日間体験しました。満員電車に乗ることが初めてで働く実感を持ってました。課題については、友達口調になってしまうこと、メモをとって次に同じ間違いをしないこと、PCのスキルだと感じました。現在、資格試験にむけて勉強中です。朝早く起きる、規則正しい生活を送れる、挨拶ができる等のマナー面で褒めていただき、自信になりました。今後、見学や実習等を通じて働くことを学び、同じ障害を持つ先輩方との交流の機会があればありがたいと思っています。

【大阪産業大学キャリアセンター 水野さん】

●自己紹介

本学での多くの学生のインターシップは、3月に説明会、15時間以上の事前学習、5日間以上の職場体験という流れです。石黒さんは、てんかん発作があり、一般企業で適切な配慮をお願いできるか心配だったため、雇用支援ネットワークのプログラムの参加を勧めました。このプログラムを知ったのは、学生相談室のコーディネーターに声をかけて頂いたからです。公的な会議等ではなく、ちょっとした会話で知り得た情報だったので、横のつながりの大切さを実感しました。

●学生ISの内容と感想

学内では、インターシップの情報はデータで管理していますが、分からないこともあります。今回の学生ISでは会社に行き、会社の雰囲気や仕事内容、事前準備等、詳細な情報が分かったので、別の学生さんにもお伝えできるので良かったです。コクヨKハート(株)は、様々な障害のある方が働いておられ、ダイバーシティを実践している会社だと実感しました。石黒さんは初回の実習だったので、支援していただくことだけだったかもしれませんが、将来的には色々な方への配慮を学習できる機会だと思います。もう1年あるので、もう一度体験させていただき、支援されるだけでなく、支援することも学んでもらえれば…と思います。また、可能であれば、同じ企業さんで1年後実習させて頂ければ成長を振り返ることもできるし、別の会社で実習できれば、学生自らが選択する力を持つことにもつながると思います。1回生のうちから職場体験できればと感じています。

【コクヨKハート(株)代表取締役の小川修氏】

■会社紹介

コクヨKハートは、コクヨグループの特例子会社で、戦前は、印刷部門であれば聴覚障害の方にも働いていただけるのではないかと生野聾学校の方に来て頂いたのが始まりです。もともと印刷を中心にしていました。会社で、コクヨのチラシやリーフレット、カタログ等の印刷をしていました。近年、より多くの障害のある方に働いて頂くようになり、コクヨの業務を代行するような仕事(販促イベントや見本市用の什器や用品の管理・発送、合鍵製作等)をしていました。昨年、コクヨの本社の2Fにデータセンターを作り、そこでPCの業務を請け負っています。石黒さんには、そこで職場実習して頂きました。

■石黒さんとの出会いとISの感想

石黒さんとの出会いは、模擬面接でした。そこで、キックボクシングを通じて礼儀作法が身につくことや染みついたものがご自分の財産になること、これを起承転結にまとめてお伝えできるよう助言し、実際に模擬面接で話して頂きました。

職場実習は2名受け入れました。1名は専門学校の方でもう一名は石黒さんです。石黒さんは、PC業務希望だったのですが、スマートフォンは触れてもPCは基本操作から学んでいただく必要がありました。作業系の仕事の方が力を発揮できたかもしれません。その意味で、学校側で何ができるのかアセスメント頂ければよかったと思います。

石黒さんには3日間職場実習に来ていただき、20代の社員をマンツーマンでつけて指導させていただきました。指導した社員からは、挨拶・笑顔・よそ見なく仕事ができる等働く意欲が伝わってきました、メモをとる等の課題も見えましたが、昔のことを思い出してよい勉強になったとの声があり、会社としても価値のある機会だったと思います。ただ、103名の会社で、マンツーマンで指導に当たるには一人戦力が割かれるので、これが限界かと思います。

■学校に求めること

学生さんに何ができるのかアセスメントして頂ければと思います。学生さんは色々な会社を見る機会も大切だと思いますし、まだ会社をみる目も浅いところがあると思うので、その点をサポート頂きたいと思います。

また、聴覚支援学校の方はよく学校に来られますが、大学等からは数が少ないので、新規採用等検討されるのであれば、大学等にも頻繁に会社へ足を運んでいただく方が気づきも多く、学生さんに一つでの多くの情報をお伝えできるのではないかと思います。

③意見交換会

4つのグループに分かれ、各々のグループで企業、学校、支援機関等の立場で、各々の立場の現状や課題について意見交換を行いました。

企業から「学校職員の生の声が聞け、良かった」「新卒採用に向けた社内体制づくりの参考になった」等の声がありました。学校から「情報が少ないので企業見学や職場体験を増やしてほしい」「インターンシップに学生の参加を促したい」「どのように学生に自己理解を促せばよいか」等と声がありました。

当セミナーのアンケート結果より、体験談については83%の方に、意見交換については77%の方に「とてもよかった」との回答を頂いています。来年度は、この結果を踏まえ、学生向けの個別カウンセリング(アセスメントを踏まえた)を拡充するとともに、職場見学、職場実習を体験できる職種や会社の幅を広げ、企業・教育機関とのつなぎ役になれるよう活動していきたいと思っています。多くの方にご参加頂き、忌憚のないご意見を頂戴できれば幸いです。

障がい者雇用支援の基本を学ぶセミナー

「精神・発達障がいのある人の雇用と雇用継続」
働き方を自分で決める

研修事業担当 乾 伊津子



＜基調講演の西川先生＞

2020年2月20日21日「障がい者雇用支援の基本を学ぶセミナー」（以下基本セミナー）を開催しました。基本セミナーは当NPOの独自事業で、企業や支援事業所、学校などで障がいのある人の支援業務についている初任者を対象とした研修です。今年で7回目の開催となりました。セミナー全体のテーマは「精神・発達障がいのある人の雇用と継続」とし、講座は基調講演と当事者のシンポジウムで開催し、2日目は視察研修を行いました。

事前受付は昨年並みの57名の申込みがあったのですが、新型コロナウイルス感染の注意喚起があり、企業などから直前のキャンセルで最終参加者は49名でした。それでも雇用担当者、就業支援の支援者、学校や個人を含め多様な分野からの参加がありました。内訳は就ボツや就労移行など就労支援機関が5割で、企業は4割、その他1割でした。

＜基本セミナー参加内訳 2020.2 実施＞

申込者所属	参加申込数
企業（就労 A 含む）	22(38.6%)
支援機関（就ボツ）	6(10.5%)
支援機関（就労移行等）	23(40.4%)
支援機関（その他）	2(3.5%)
大学等教育機関	1(1.8%)
その他（本人・家族など）	3(5.2%)
計	57 名 (100%)

1. 20日（木）基調講演とシンポジウム（於：エルおおさか 708 号室）

基調講演：かくにしかわ診療所 院長 西川瑞穂先生

精神科医西川先生を講師に「発達障がいの理解と就労を見据えた支援」というテーマで基調講演をして頂きました。発達障がいという概念が生まれた歴史的な経過から発達障がいの理解について、専門的にそれについてとても分かりやすくお話を頂きました。研修後の

アンケートには「障がいの部分は治らない」ということが多く印象的でした。発達障がいの特性を理解し受け止め、本人の自己理解や周囲の環境を整えていくことが支援の基礎であることをしっかり伝えて頂き、反対に発達障がいの人への支援は周囲の支援のあり方が大いに問われることも示唆する内容でした。「発達障がい」という言葉は聞いたことがあるが、詳しく理解できていない方々も多く、精神科医という専門的立場の講義はとても有効であったと考えます。本人や家族、支援者など周囲にいる人の思いを一つにしていけることが大事だと締めくくられました。

当事者シンポジウム「働き方を自分で決める」

- ①(株)マイナビパートナーズ社員 I さんとシゴトライ・リンクビー大阪サービス管理責任者 石原 綾氏
- ②(株)ダイコー社員 O さんと代表取締役社長 甲斐田博満氏
- ③(株)クボタスタッフ社員 M さんとダイバシティ推進部 横溝 香苗氏

コーディネータ：大阪市障がい者就業・生活支援センター就業支援ワーカー 山口 雄大氏

当事者三人に支援者や事業主とお二人一組で登壇して頂き、大阪市の就ボツの山口氏をコーディネータとしシンポジウムが開始されました。仕事を決めた経緯、自分らしい働き方、自分にとっての働く意味などの内容でお話頂きました。I さんは、就労移行支援事業所の支援者石原さんと登壇されました。「2年間（就労移行）で今後の50年働ける職場を探す」という言葉にあるよう、前職の失敗から様々な事を学び、支援付きの就職の道を選んだそうです。好きなことではなく得意なことを仕事に選んだと、I さんらしいパワーポイントの資料を用いて論理的な口調でお話頂きました。二人目(株)ダイコー社員の O さんは会社での業務が忙しく、ビデオ出演となりました。ビデオから O さんらしい語り口調で質問に答える姿が映し出されました。雇用者の甲斐田社長が代表して登壇され、自社の障がい者雇用（従業員 85 名に製造 6 名、営業事務 2 名が障がい社員）が進んだきっかけは、一人の障がい社員の活躍だったと話されました。それが社内の障がいのある人に対するイメージを払拭するきっかけとなり、雇用が進んだそうです。今後はさらに職域拡大を進め社内の人材難の解決にもつなげたいと話されました。まさに障がい者雇用の原点のお話で、障がい者雇用ありきの風潮が色濃い状況の中で、久しぶりに原点に立ち返るお話だったと感じます。三人目(株)クボタスタッフの M さんは、企業内の支援者の横溝さんと登壇されました。(株)クボタは、本社採用と特例子会社 2 社での障がい者雇用を進めている中、2017 年から社員の福利厚生などを請け負う(株)クボタスタッフで新たに精神・発達障がいの人も含む雇用を始めたそうです。



＜当事者シンポジウム＞

Mさんはすでに 50 代で入職され、働いて 1 年経過したところです。Mさんの仕事を含むこれまでの人生に起こったさまざまな局面や難題を巧みな表現力でまとめ上げ、紹介してくれました。「障がい」を受け入れず失敗し挫折した過去の出来事から、今は「障がいとつきあいながら生きていく」を決心したとご本人からありました。まさに社会の中の居場所を射止めたMさんの姿がそれらの言葉から窺い知ることができました。

アンケートには「自己理解がいかに大切か分かった」「当事者が経験してきたこれまでの経過と苦労を支援者はわかったうえで支援したい」「今後当事者からの言葉で支援を見直していきたい」など、当事者の声に共感する感想が多くありました。三人の自分に向き合い、努力している真摯な姿が会場にも強く伝わったシンポジウムでした。

2. グループワーク

休憩をはさみ、座学を振り返って視察コース毎に 4、5 名を 1 グループとし、グループワークを実施しました。コーディネータは大阪府専修学校各種学校連合会の梶山武志氏です。名刺交換から始まり、自己紹介シートを使って他の参加者と距離感を縮め、お互いの研修参加の目的、自己の抱える問題点と講義から得た内容などを話し合いました。どのグループも活発な意見交換で会場が熱気に包まれていました。日頃はなかなか出会うことが少ない企業担当者、送り出し側の就労支援担当者、学校の教員など立場の違いを越えてお互いの情報共有ができた様です。最後にグループ毎の発表があり、初日の座学研修が終了しました。

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。

今回「大阪ろう難聴就労支援センター」を視察先に取り上げました。聴覚障がいの特化した就労移行支援事業所で全国にあまりない取り組みです。また、大学と連携した就労移行支援事業所「エンカレッジ」と昨年の基本セミナーでシンポジストとしてご登壇頂いた「積水ハウス(株)」を新規視察先として加えました。視察先の人数の収容力の都合があり、Dコースの人数が多くなってしまったことは今回の反省点です。

参加者は視察では一日行動を共にしお互いの距離感を縮め、それぞれの視察先の丁寧な受け入れにより主体的に参加され視察研修を終えました。

A コース	午前	大阪ろう難聴就労支援センター	6 名
	午後	(株)スミセイハーモニー	6 名
B コース	午前	(株)エンカレッジ (大阪市西区)	8 名
	午後	(有)奥進システム(大阪市中央区)	8 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)	5 名
	午後	(株)トーコー (枚方市)	5 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)	18 名
	午後	(株)クボタ (大阪市浪速区)	18 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)	7 名
	午後	(株)積水ハウス (大阪市北区)	8 名

4. 最後に

基本セミナー終了後のアンケート回収率は 96%と参加したほぼ全員の方からご意見が頂けました。基調講演については、アンケート回収 47 人中 9 割以上の方が「役に立つ内容であった」と評価され、「専門的に説明があったが、分かりやすかった」「これまで理解していたことが改めて深く理解が進んだ」と大変好評でした。参加者の理解促進と共に発達障がい故の生きにくさをもつ人への応援メッセージがいっぱい詰まった西川先生のご講演ではなかったかと振り返ります。

セミナー全体については、「内容にボリュームがあり、貴重な体験だった」「非常に参考になる内容だった」「周囲から情報をえる機会が少ないので、他の社会資源との出会いは貴重」「事業所や企業との調整など多くのご苦労があったのでは・・・」との感想もあり、企画側としてはとても嬉しく思いました。次年度に向けさらに研修内容を吟味していきます。

また、視察にご協力いただいた企業や支援機関の皆様、さらにスタッフとして協力いただいた方々に心よりお礼を申し上げます。



＜視察研修（クロスジョブあべの）＞

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

社会福祉法人愛和会 相談支援事業所あすなろ 楠本 匡輝

2020 年 1 月 11 日 (金) にエル・おおさかで大阪障害者雇用支援ネットワークのジョブコーチアドバンスト研修に参加させて頂いた。参加者は訪問型 14 名、企業型 29 名の計 43 名。大阪障害者雇用支援ネットワークで 2006 年から始めたジョブコーチ研修は 37 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私達を対象としたスキルアップ研修で、私自身初年度の第 2 回目で第 1 号職場適応援助者を受講させて頂いた。私が受講した時は訪問型の方が多く、企業型の方が少なかったが、今は逆転のしていることに率直な驚きを覚えた。現在雇用情勢は大きく変化が起きている。その一つが障害者の雇用数の増加である。このような社会情勢を如実に感じた瞬間であった。

まず、基調講演として、特定非営利活動法人くらしえん・しごとえんの代表理事 (精神保健福祉士・職場適応援助者) 鈴木修先生に“ジョブコーチの最前線にたって～ジョブコーチの今までとこれからを考える～”についてお話いただいた。ご講演は厚生労働省等の文献データや学術資料とともに、実際に鈴木先生が日々経験していることをご紹介いただき、職場実態とリンクして大変興味深い内容であった。鈴木先生が所属する法人は、障害者の就労に関して、①企業就労に必要な基礎訓練十分になされていない、②雇用する企業、職場全体に障害特性等の基本知識が浸透していない、③家族へのケアが不足している、④支援する側の総合能力が足りない等の課題を痛感し、それらの解決に向けてジョブコーチ事業等の就労支援事業を展開しているとのことである。

特に鈴木先生の話の中で興味深かったのは、働く障害者の職場環境にあるサポート体制の構築を進めていくうえで「ナチュラルサポート」が重要であるとのことであった。ナチュラルサポートとは、障害のある人が働いている職場の一般従業員 (上司や同僚等) が、職場内において (通院を含む)、障害のある人が働き続ける為に必要な様々な援助を、自然もしくは計画的に提供するものであるとのことであった。私も障害者の就職や職場定着に必要なサポートをジョブコーチ等の就労支援者が全て行うとなると、障害者や事業所からのジョブコーチへの過度な依存が発生してしまい、ジョブコーチが職場から撤退するのではという懸念を抱いていた。その為、職場の上司や同僚といった方々が支援に積極的に参加して頂くナチュラルサポートは良いサポート体制だと感じた。

休憩をはさんだ後のグループ演習では、8 つのグ

ループに分かれ、基調講演を聞いたうえでの職場での悩みや実践内容について共有させて頂いた。併せて、各自の現場でのジョブコーチとしての実践事例を 1 つ持ち寄り、課題解決に向けてノウハウをグループ内で共有した。私のグループは特例子会社の方々が多く、特例子会社が抱える課題―「障害特性に伴う支援方法」、「評価制度の適切な導入について」、「付加価値の少ない業務領域」等のご意見が挙がった。障害を持つ人のソーシャル・インクルージョンの促進には働くことによる生活基盤作りが重要である。しかし、働く場を得たいと当事者が思っても、一般企業での就職先開拓や雇用持続の難しい状況がある。この現状の打開には、雇用創出と雇用継続の検討が必要不可欠である。検討の一つの方向性として既存制度の活用という視点から考えると特例子会社制度が有効であることが感じられた。また、重要な課題として挙がったのは、就労能力があるものの、家庭内の問題 (家庭内暴力、金銭問題等) で継続が難しくなるということであった。その場合は、私が携わっている相談支援事業所や障害者就業・生活支援センター等の各関係機関との協力、連携が不可欠であることも話し合った。

日々就労支援の為に取り組む私たちにとって、毎年開催されるアドバンスト研修は原点に戻るかけがえない場であり、研鑽と出会いの機会としてとても大切な場となっている。企画、運営していただく皆様のご尽力、ご努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。



<演習の様子>