

Net Work Report

ネットワークレポート フオワード

第 68 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

「コロナ禍の影響の中で」

代表理事 奥脇 学

最近、また新型コロナウイルスの感染が広がってきてつつあり、状況としては第1波を大きく超えていよいよ医療崩壊の危機に直面するような現状になっています。

一時期、第1波の状況が落ち着き始めた6月から様子見をしながら新しい生活様式の中で社会が動き始め、第2波の状況が落ち着きはじめた10月ごろから今までの動きを止めたままでよくないという感じで、急激に各種イベントも増え、本格的に動き始めた感じがありました。その影響からか第3波がこれまでより多くの感染者数を更新しながらやってきてしまい、年末年始、社会活動が止まり始め先行きがまた見えなくなるという、二転三転している状況が私たちを苦しめています。

このような状況の中で私たちがやるべきこと、活動指針に基づいて行動してきたことを振り返ると、「相談窓口をつくる」「ネットワークづくりをする」「セミナー・講演会などによる啓発を行う」なので、今まではそのための場づくりを積極的に行ってきました。しかし現状ではリアルでの場を作ることがなかなか難しい中、ZOOMなどでのオンライン、またはハイブリット、ソーシャルディスタンスを保ってのイベント開催、などを手探り状態で行っています。その中でも、それぞれリアルで集まってしかできないこと、この機会に新しいコミュニケーションを利用してより効果的にできる方法を考えることを検討していきながら、私たちの活動の本質的な、障がいのある人が働きたいと思ったときに働くチャンスと働き続けられる機会をいかに支援していくことができるかという



ことを推進していきたいと思います。

この状況の中で障がいのある人の雇用の現状もかなり変化しています。解雇されている方が増えているという報道が出たり、テレワークでの求職が増加してきたり、実習受け入れ先企業が現状ではなかなか無かったり、障がい者の雇用計画がたてられなかったり、在宅勤務の人が増え、メンタル的な不安を抱える人、人と関わらなくてよくなり安定する人がいたり、様々なことを起こっているのを耳にします。またこのような状況の中での障害者雇用率アップということも決定したりとこれらの状況はどうなるのだろうと、予測もなかなかつかないことになっています。このような現状に対しての課題も迅速に情報を共有しながら素早く対応していく必要も強く感じています。いつこのような状況が落ち着くかわからない今、ますますこの社会変化に素早く対応していき、様々な人たちの力に少しでもなれるように取り組んでいきたいと考えています。

2020 年度総会と事業報告と計画

「20年の節目で振り返り、今後を考える年」

事務局 堀部 寿美子

2020 年（令和 2 年）5 月 23 日、法人設立後初めてになるリモート形式で総会を開催した。突然襲ってきたコロナ禍で先の状況も見えない中、例年通りに、法人会員、協力、支援してくださる皆さまに集まっていただく形式で開催することを、大変残念ながら断念せざるを得なく、理事・監事が参加してのオンライン総会となった。

事前に総会議案書を作成し、各会員に送付し、ご意見を伺ったうえでの開催とした。

全会員 104 名のうち、総会に参加した理事・監事と委任状提出者で合計 64 名となり、定款第 24 条による定足数を満たしたため、総会は成立した。

総会では、次第に則り、議事録署名人の選出、2019 年度の事業報告、決算報告、会計監査報告が行われ、承認された。次に 2020 年度の全般執行方針が奥協代表理事よりなされた。

全般執行方針

「令和 02 年度、特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワークは設立から 20 年の節目を迎えます。4 代目の代表となり 4 年目、そして法人設立から 20 年、今までの活動を障がい者雇用の現場の歴史とともに振り返り、どのように障がい者雇用の現場が変化してきたのか？その時その時に私たちが感じた課題と活動などを振り返りながら、今の障がい者雇用現場の現状とその課題、これから私たちが何をすべきなのか？を考えていくようなまとめを今まで行ってきた活動を続けながら考えていきたいと考えています。

今年に入ってから新型コロナウイルスの影響で様々な活動が滞っている現状です。これからどうなるのかまだまだ不透明な部分もあり、いつものような活動を継続できるのか？またこの影響により新たな課題が出てくるのか？情報収集、対応に日々追われる日常になっています。

現状では社会経済的な影響が、当 NPO で活動を始めてきたこの 20 年内でも過去最大の打撃を受けており、障がい者雇用がという以前に、会社が存続できるのか？のような企業がたくさん出てきています。そのなかで人員整理や勤務体制の変化など、働いている障がいのある人への影響も出てきています。

また福祉の現場においては、感染拡大を食い止めるため、人との接触を避けるようにと言われてもなかなか実行できない現状もあり、いろいろ工夫しながら対応していくことが迫られています。

おそらく今年度は 20 年の振り返りと今後を考えると同時に、この状況下で、私たちに何ができるのかを合わせて考える必要があると感じています。そのため、必要なものを随時提供していけるような柔軟な対応を意識しながら、各事業部では計画通りに活動を行っていくとともに、今何ができるのかを常に意識して考える。そのように今年度は実行していく必要性を強く感じています。それをいかに素早く実行できるのか？会員の皆さんの意見も、現状も意識しながら進めていきます。

まだまだ、不透明な今年度の活動も、柔軟な対応、そして必要なサポート、仕組みづくりができるように、今後もこの難しい社会環境に対応し当 NPO でできることを具体的に考えて活動します。

今年度は新型コロナウイルスの影響もあり、通常通りのような活動を粛々と実行していくという形は難しいとは思いますが、大きなテーマとしては今までの活動を振り返り、今後の活動について考える「**20年の節目で振り返り、今後を考える年**」ということを掲げていきます。そのなかで、随時私たちが行うべきことを常に意識しながら実行できるようにしていきます。

厳しい現状ではありますが、活動指針に沿って会員の皆さんと障がいのある人に必要な仕組みづくり、活動などを考えて実行していきます。

<活動指針>

働きたい、働く体験がしたい、働き続けたい障がいのある人に対し

- ・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、ノウハウ共有をおこないます（セミナー・講演会などによる啓発）

引き続き、各事業部長より 2020 年度の事業計画、活動予算などの説明がなされた。

最後に役員の選任議案について、役員全員が任期期間中であり、全役員が継続したいとの申し出があったため、全員再任となり、そこですべての議事が終了し、閉会となった。

さらに、総会終了後、理事互選により、代表理事として奥協 学氏が選任された。

コロナ禍におけるジョブコーチ研修

職場適応援助者養成研修の

あり方に関する研究会についての中間報告

大阪市職業リハビリテーションセンター
研修事業部 酒井京子

1. はじめに

大阪障害者雇用支援ネットワークでは、平成 18 年度に職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成研修制度が開始されると同時に、厚生労働大臣指定の研修機関としてジョブコーチ研修を実施し、これまでに計 39 回開催、約 1,600 名が受講しています。

研修カリキュラムは平成 20 年度に開催された「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会」での見直しが行われていますが、それ以降変更は無く、すでに 10 年が経過しました。この間、障害者雇用の進展、就労移行支援事業所の増加、就労定着支援事業などの新たな就労系福祉サービス事業の創設等、障害者雇用や就労支援を取り巻く環境は大きく変わりました。また精神・発達障害者の雇用の増加による対象者の変化や対象者が従事する業務の変化（作業系中心から事務系へシフト）があり、ジョブコーチに求められる役割・スキルも変わってきています。それを受け、カリキュラムの見直し及び研修方法について検討を行うための研究会が立ち上がり、8 月 27 日の第 1 回目を皮切りにこれまで 4 回開催されてきました。研究会メンバーの一員として中間報告をします。

2. 現状と中長期的課題

現在、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）と民間の 7 つの指定機関で養成研修が実施されていますが、ジョブコーチ養成研修修了者数と、助成金を活用して活動するジョブコーチ数との乖離が年々広がっている現状があります。厚労省が過去 3 年間の受講者に対して行ったアンケート調査では、助成金を使いジョブコーチ支援を行っている受講者は、訪問型では 21%、企業在籍型は 14%にとどまっています。研修受講の目的が、助成金活用を前提とするよりも知識やスキルの習得や訪問型の場合は訓練等給付の加算対象になっていることが受講の動機としてあげられます。

また、地域での就労支援を担う機関が増えていくなか就労支援体系においてジョブコーチ支援とナカボツ、就労定着支援事業との連携や棲み分けや主任職場適応支援担当者の役割や位置づけの整理を改めて行うことが今後の課題として残されています。

都市部と地方の就労支援におけるさまざまな格差や地域的な偏在の課題については、これまでの研究会でも指摘されてきていますが、今回の研究会において、都道府県毎の過去 3 年間のジョブコーチ助成金の支給実績が初めて示され、令和元年度では訪問型ゼロの県が 2 県（奈良、三重）や企業在籍型についてはゼロの県が 2 県あることが明らかになりました。ジョブコーチがいない地域においても、ジョブコーチ支援が必要ないというわけではなく、他の就労支援の資源で代替しているものと思われれます。この地域偏在についても、今後引き続き、課題解決に向けて取り組んでいく必要性があります。

3. 研修カリキュラムの更新

ジョブコーチ養成研修のカリキュラムを見直し、新たに追加予定となった項目としては、

障害者の権利とジョブコーチの職業倫理、障害特性と職業的課題において難病や若年性認知症も含めること、アセスメントの視点に面接面談のポイントを入れること、雇用管理におけるストレス把握と対処の方法、作業指導における行動観察とフィードバック、などがあります。これらについては次年度の研修から反映される予定ですので、当ネットワークとしても内容の見直しを早急に行います。

また視覚や聴覚障害など特定の障害種別を専門とするジョブコーチの養成についてこれまでも課題としてあげられていましたが、専門的なスキルを持った人にジョブコーチのスキルを付与していく方向性が示されました。

4. おわりに

今回の研究会はジョブコーチに限定した研究会でしたが、就労支援を担う人材の幅は広く、今後の議論については、現在、厚生労働省で別途立ち上がっている「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」のワーキンググループに委ねられることとなります。

今回の会議はすべてペーパーレスで、資料は各委員の机にあるタブレットで閲覧するという方式での研究会でした。また第 4 回目については新型コロナの感染拡大もあり、オンライン開催となるなど、まさに新しい生活様式の中でのこれからの新しい支援のあり方が問われるなか、私たち支援者も新しい支援方法のスキルを取得し、変化に対応していく必要性を改めて感じました。

学生インターンシップ

2020 年学生インターンシップ中間報告

研修事業部 乾 伊津子



<学生インターンシップ説明会>

今年度当事業は大阪市民活動推進助成事業の助成を受け実施することになりました。しかし年度初めから新型コロナが猛威を振るい、緊急事態宣言発令下で学校が休校となり事業自体の実施が危ぶまれる状況が続きました。教育機関に事業のチラシを郵送したのは 6 月末。その後は全般的に押し押しのスケジュールで社会の動きを見据え、手探りで実施中です。2020 年度学生インターンシップ事業は以下(表 1)のメニュー構成です。

<表 1> 2020 年度学生インターンシップ事業内容

1- 学生本人対象	実施(予定)日程
専門カウンセリング	6 月～実施中
就職準備セミナー ①就活資料作成 ②模擬面接	6～9 月
学生インターンシップ 面談・説明会	8 月 25 日 9 月 30 日
インターンシップ (職場実習)	9 月～実施中
インターンシップ 振り返り研修	2021 年 1 月
2- 学校・保護者対象	実施(予定)日程
専門カウンセリング	6 月～実施中
視察研修 (フィールドワーク)	11 月 5 日
障がい者雇用支援の 基本を学ぶセミナー	2021 年 2 月 26 日
出前研修	6 月～
インターンシップ 振り返り研修	2021 年 1 月

1. 学生インターンシップ面談・説明会

面談・説明会はコロナ禍に配慮し、大阪私学会館に於いて少人数開催とし、例年より 1 か月遅れの 8 月 25 日と 9 月 30 日の 2 回(例年は 1 回)実施しました。7 校 18 名の学生からインターンシップ参加希望がありました。詳細は以下。全般的に希望学生や学校数が減少、特にコロナによるカリキュラム進捗度合いから一般高校からの参加者が無かったのが昨年と異なる点です。

<表 2> 2020 面談・説明会参加校と参加学生
() 内 2019 年度

参加	大学	専門 学校	高等専修 学校	一般 高校	計
学校	4校 (8校)	2校 (1校)	1校 (1校)	0校 (4校)	7校 (14校)
学生	11名 (12名)	4名 (9名)	3名 (4名)	0名 (8名)	18名 (33名)

希望学生 18 名の内訳は、精神障がい者手帳(発達障がい)所持 11 名、身体障がい者手帳所持(聴覚・視覚) 2 名、療育手帳所持 6 名、重複所持はそのうち 2 名で、障がい別では発達障がいの学生が多く占めるという状況です。障がい者手帳を所持していない学生は 1 名のみ。ちなみに昨年の参加学校数は 14 校、学生は 33 名(インターンシップ実施は 28 名)でした。

18 名全員のインターンシップを実施することとしましたが、受け入れ企業との調整段階で日程調整に時間を要し、就活時期との重なりや授業優先などの理由で 3 名辞退者がありました。残り 15 名は企業や事業所で 5 日から 3 日のインターンシップに参加中です。

今年の特長事情としてコロナ禍があり、雇用予約のない体験のみの企業実習の機会を得ること自体が難しく、例年以上にインターンシップ先と学生のマッチングに時間を要しました。

<表 3> 2020 学生インターンシップ協力企業・事業所(予定も含む)

特例子会社	(株)ニッセイ・ニュークリエーション コクヨ K ハート(株) (株)第一生命チャレンジド 東京海上ビジネスサポート株式会社 (株)ダイキンサンライズ摂津 (株)NTT 西日本ルセント 三菱 UFJ ビジネスパートナー株式会社 日本ハムキャリアコンサルティング株式会社
一般企業	(株)新・栄 老人介護施設レインボー今里 (株)植村牧場
福祉事業所	一般社団法人フレイ

2. 専門カウンセリングを活かした

学生インターンシップ

2020年度インターンシップ事業は、新たに学校・学生・家族への「専門カウンセリング」体制を作ることとし、学生の現状をしっかりと把握した上で「企業体験」に繋ぎ、終了後も相談ができる体制の上で取り組んでいます。11月末時点の専門カウンセリング数は学生・家族17件、学校3件です。本人の承諾を得てキャリアセンターなど学校から学生について情報提供を受け、希望や得意分野を把握し上、状況に即したインターンシップを企画立案し提案することができました。

面談・説明会を2回分散開催したことや緊急事態宣言などでスケジュールが1年の後半に集中していることもあり、今も企業体験は進行中です。特に今年はインターンシップ先となる企業開拓に時間を要しました。しかし、学生の多様な希望に対応し、例年にない牧場

や農業分野のインターンシップ、また視覚障がい学生の事務職インターンシップでは、PCの読み上げソフトのある環境など、なかなか現実に出会えない企業環境でのインターンシップが実現できました。これには受け入れ先企業のご理解ご協力が大きかったと強く感じます。

2020年度の学生インターンシップは学生一人ひとりの状況と希望に応えるなど、多様性をもって意味ある企業体験を実現できたのではないかと自負します。

まだ実施の途中ですが、彼らのいい経験と出会いを作れるよう今後も尽力したいと思います。



＜学生インターンシップ 面談・説明会＞

2020 進路指導・キャリア支援担当者視察研修

ハートランド株式会社と

株式会社ニッセイ・ニュークリエーションを訪ねて

研修事業部 井上 宜子



＜ハートランド(株)の
ビニールハウス＞

11月5日(木) 障害者雇用を先進的に取り組まれているハートランド株式会社、株式会社ニッセイ・ニュークリエーションの2社を、進路指導・キャリア支援担当の先生方と訪問させて頂き、意見交換を行いました。この企画は、支援を要する学生・生徒のためのインターンシップ事業の一環で、進路指導・キャリア支援担当の先生に

も、先進的な障害者雇用をされている企業を見学・意見交換していただき、進路指導の参考にして頂くことを目的にしたものです。

当初は30名を予定していたのですが、新型コロナウイルス感染症の蔓延により、10名定員とし、当日は10名の先生方にご参加いただきました。朝8時半に集合し、17時半解散という長丁場でしたが、活発な意見交換等も行うことができ、有意義な視察研修になりました。以下、当日の報告をさせていただきます。

○ハートランド株式会社

コクヨグループの農福連携の先駆けとして2007年に大阪府泉南市に設立された特例子会社です。知的・精神障害のある方の職種開発のため、野菜栽培を開始されました。泉南市の「かるがもの里」に4100㎡の敷地に、2800㎡のビニールハウスで軟弱野菜の水耕栽培を行っています。栽培しているのは、サラダほうれん草が中心ですが、最近はルッコラ等付加価値の高い野菜の栽培にも力を入れておられるとのことでした。

私たち見学者は、コロコロで衣類の埃取り、白の防護服に身を包み、シューズカバーを靴に取り付けを行った後、ビニールハウスへの入室となりました。広いビニールハウスでは、播種作業、苗テラスでの育苗、定植、収穫、軽量・袋詰めが行われていました。

播種作業は、小さなスペースに種を入れていく作業ですが、説明して下さったSさんは、「休憩までに早く作業しないと」といって時間を意識しながらも、我々見学者に丁寧に説明してくださいました。

その後、育苗のための機械(苗テラス)の中を見学。苗テラスは、光、室温、湿度をコントロールできるため、発芽と育苗に最適な状態をつくりだすことができる機械だそうです。これにより、質の高いサラダほうれん草を作ることができるとのことでした。

広いビニールハウス内では、定植作業や苗ベッドの洗浄(手洗い、塩素殺菌、温湯殺菌)が行われていました。また、温度管理を行うための自動のカーテンや換気システムがあるとのこと。ベッド洗浄中のMさんは、非常にてきぱきとした手さばきで、ベッドの手洗いをしており、その働きぶりは熟練した職人のようでした。障害のある方は創業時から勤務されている方も多く、自主的に自らの仕事を率先して行っている様子うかがえ、その生き生きと働きぶりに、改めて仕事のすばらしさを痛感しました。

収穫したサラダほうれん草は、培地・下葉を手作業で処理して、自動袋詰め機で袋に入れ出荷します。この作業は、近隣の6つの福祉施設から施設外就労で受け入れを行っており、支援学校からも実習の受け入れを行っていました。出荷数の表示や段ボールにつめる袋の数がわかる仕切り箱等、ちょっとした工夫が随所にみられることが印象的でした。

見学の後、谷社長が事務所で説明をしてくださり、質疑応答となりました。コロナによる緊急事態宣言中、せっかく育てたサラダほうれん草を処分しなければならなかったこと、野菜は育つまでに時間がかかるため、緊急事態宣言後の再開を目指して、コクヨグループ全社員の出勤停止の状況でも数名の社員が作業に従事したこと等、コロナ禍ならではのエピソードをお聞きすることができました。最後に、サラダほうれん草のお土産まで頂戴しました。ご案内下さった代表取締役社長の谷様、従業員の皆様、ありがとうございました。サラダほうれん草、愛用させていただきます！



＜ほうれん草ソウ袋詰め作業＞

○株式会社ニッセイ・ニュークリエーション

日本生命保険相互会社が、1993年に保険業界で初めて設立した特例子会社で、創業時より「お互いの障がい理解し支えあう」風土の下、今年4月には従業員が351人と、非常に大きな会社です。精神障害者手帳を所持している社員は108人で、管理職の方もいらっしゃるとのこと。精神・発達障害のある方の雇用が求められている中、その最先端雇用の秘訣を探るべく、また、今年2月に完成された新社屋の設備も拝見したく、訪問させていただきました。

私たち見学者は、広い玄関で「みくりん」にお出迎え頂き400人収容可能な大会議室へ。コロナ禍の中、十分すぎるほどのソーシャルディスタンスをとって、会社概要について説明いただきました。組織としては、業務部とメディア・クリエイティブ事業部、経営企画部があり、最も大きな組織は業務部。業務部では保険関係事務の代行業務が主で、専用端末機を使用したオンライン業務、書類整備業務などを行っているとのこと。様々な障害のある社員がお互いのことを理解し支えられるようソフト面とハード面の取り組みを行っています。

ソフト面としては、社員がジョブコーチや障害者職業生活相談員の資格を取得し、社内・社外のネットワークで色々なサポート。また、手話教室で社員全員で手話を勉強したり、ヒューマンケア集を作成して、障害のある社員の事例をまとめきめ細やかな対応ができるようにしています。また、社員が様々な場所で輝くことができるよう25の委員会があり、組織横断的に編成されて社員が自主的に運営。その一つに、「カイゼン委員会」があり、全社員から業務改善として様々な

工夫を収集。「輪ゴムが取り出しやすい工夫」「糊付けスポンジブラシの作成」等の作品が「K A I Z E N」の冊子にまとめられていました。

新入社員については、会社生活にスムーズに溶け込めるよう、入社時に対人面や思考的特徴、通院、得意なこと、配慮してほしいこと等ナビゲーションシート作成してもらい発表してもらっているそうです。また、入社後3か月間は先輩社員がアドバイザーとしてきめ細やかな支えを行い、入社後3か月目には、悩んでいることや対応方法を話し合う機会を設ける等の取り組みを実施しているとのことでした。

ハード面としては、緊急時の対応が可能なよう、緩やかな勾配のスロープ付屋内階段や自力避難可能な外周スロープ、屋上避難スペース。車いす使用者が過ごしやすきよう、車いすトイレは全室個室で空調付き。6台まで乗降可能な大型エレベーター。雨の日も濡れることなく乗降可能なワイド型屋根付き駐車場。また、精神障がいや発達障がい等で疲れやすい社員が一人でリフレッシュできるようリラクゼーション・スペースや一人食堂。社員の休憩スペースには、ユニバーサル機種の飲料自動販売機や図書コーナー等。ただ、この素晴らしい設備も障害のある社員の要望から実現したとのことでした。

説明の後、館内の見学へ。お仕事現場にお邪魔すると「いらっしゃいませ」という元気な挨拶の後、すぐに熱心に業務に取り組む姿。休憩スペースでも、軽く会話した後、すぐに仕事に戻っていかれる社員さんの姿が印象的でした。各々の階がわかりやすきよう色分けされていたり、いかわあきこ氏の作品「羽ばたき」が廊下に飾られていたり、車いすの社員が通りやすきよう電柱のある所には会社の敷地内に道を設けたり…



＜玄関エントランスのみくりん＞

随所に共生・優しさに触れた見学会でした。また、そのアイデアの素晴らしさと多様性に、障害者雇用の百貨店のような感じました。

○意見交換会とアンケート結果

ニッセイ・ニュークリエーションの一室をお借りして、意見交換会を実施しました。今回の研修の動機や各々の学校の取り組みについて言及いただいた後、先生方から日頃悩んでいることや今回の研修を通じて、今後の業務に活かそうなことをお話いただきました。内容はアンケートにも集約されているので、その一部をご紹介します。

【アンケート結果】

参加者の方から、5段階で感想をつけていただきましたが、全員の先生より4以上の評価を頂き、2社とも「非常に参考になった」という意見が多くありまし

た。ハートランドについては、「農福連携の実際を学べました」「障がい者の自立を見据えた工夫が各所に見られ、スタッフの方々の努力がすばらしいと感じた」等の意見があり、ニッセイ・ニュークリエーションについては、「最先端の職場設備、画期的な環境と風土で大変刺激を受けた」との意見がありました。

また、意見交換会では、「様々な種別の学校の先生方の話を聞いて勉強になった」「支援の苦勞を共有できた」等先生方で情報交換できたことを評価していたと思います。ただ、支援の現場でお困りの先生

方も多くいらっしゃると思います。アンケートの中にも、「個々人の専門性を活かせる職場探しに苦慮」「本人に合わせた職種・企業選びに苦勞している」といった意見がありました。当ネットワークでは、今後も職場見学や先生方の情報交換の機会として研修会を実施するとともに、学生インターンシップや出前講座、個別カウンセリングを通じて、様々な就職に困難を抱える学生さんや先生方と一緒に歩んでいきたいと思っています。当ネットワークでご協力させていただけることもあるかと思っていますので、いろいろなご意見をお寄せください。

2020年

障害者就労支援交流会

澁谷 栄作

企業ネット事業部の2020年事業として「障害者就労支援交流会」を10月15日(木)に株式会社ダイキンサンライズ摂津で開催しました。新型コロナの影響で、今年度前半の各事業の実施を見送っていましたが、今回の交流会が今年度初めての企業ネット事業部の催しになりました。この様な状況でするので新型コロナ対策を十分に行った上での開催としました。新型コロナ対策としては、定員を例年の30名から20名に削減し、参加時のマスク着用、体温測定、広い会議室で換気に注意しながらの講演、少人数に分かれての職場見学、テーブルの間隔を広く取ってのグループディスカッション等です。参加者20名の内訳は、障害者雇用企業から9名、就労支援関係から11名でした。

日程は最初に株式会社ダイキンサンライズ摂津の会社紹介と職場見学を行った後、昨年度に計画していましたが、種々の事情で開催できずにいました株式会社トーコーの小澤公嗣様に「株式会社トーコーでの障害者雇用について」と題して講演をお願い致しました。その後4グループに分かれて「新型コロナ禍での障害者就労の現状と課題」をテーマにグループディスカッションを行いました。

株式会社ダイキンサンライズ摂津では197名の社員の内、177名が障害者です。職場見学では油圧機器部品の組立て、エアコン部品の組立て・付属品の袋詰め、化学製品の製造作業を見学しました。各職場で働く人は全て肢体・聴覚・知的・精神のいずれかの障がいを持つ人達で、互いに協力しながら作業をしていました。

講演では小澤様から「『やっぱりトーコーはよかったね!』と言われる人材会社をめざしています」との題名でお話しをして頂きました。株式会社トーコーでの障害者雇用取組の経緯、自身が企業に籍を置く型職場適応援助者研修を修了してから障害者社員の採用に職場実習を組入れて、支援ネットワークや社会資源と連携し採用を進めてきた事を話しておられました。採用については、現在は「あえて面接をしない」方針で進めておられる事や、採用の流れは「支援者からの紹介」「顔合わせ、職場見学」「職場実習」「振り返り面談(いわゆる面接に相当)」となっているとの事です。入社前に障害者と企業が共有しておくポイントとしては「企業就労は福祉就労ではない」「配慮はするが特別扱いはない」「仕事の支援と生活の支援は分けて考えている」「職場定着のための配慮はするが、体調管理や生活基盤の安定はあくまでも自助努力」「企業は戦力として雇用している」「いちばん大切なことは(急に)休まないこと」「企業就労はこれまでの実習や訓練の課程とは違う」「企業ではがんばっても特にはほめてもらえない(その代わりお給料がもらえる)」といった考えを説明されていました。初期定着につながるポイントとしては「業務量・業務内容に関する個別配慮」「面談・声かけ」「気立てのよいお世話係の配置」「職場

の善性を信頼し、職場の共感を重視する」ことが大切であるとのことです。支援機関と連携する際のポイントは、信頼できる支援者との協働は不可欠で「本人と職場の必要に応じて、本社ジョブコーチより個別対応を具体的に要請している。また支援機関に「相互信頼が大切で、マイナスイメージの出し・後出しは禁止」「診断名や症例ではなく具体的なエピソードや事例の情報共有が大切」「職場に関する情報のフィードバック」「医療、行政、家族との連携の側面支援」とのことでした。小澤様の人柄が出た優しい話し方で、いろいろなエピソードを交えて丁寧にお話しをして頂きました。

グループディスカッションでは、まず簡単に自己紹介を行った後に新型コロナ禍での障害者就労の現状や課題、職場での困り事などについてディスカッションして頂きました。そこでは各参加者から新型コロナ禍の影響について苦しい状況を説明されていました。就労支援関係の方からは「コロナで面接が出来ない」「リモートでは伝わらない。体験や実習もできない」「3密にならないように人数制限をしたら、そのまま来なくなってしまう人も出た」「スカイプで課題を渡したり面談したりするが、気分が沈み込んでうつ状態になる人も出た」といった話がありました。企業の方からは「仕事がないので休んでいる中で健康管理が難しい、精神的にしんどいといった声が出ている」「親会社の売上が減った。仕事がないので勤務時間を短縮した」「在宅率は20%であった。もともと5名の在宅勤務があったが今回のコロナで人数を増やした。業務の進捗状況や体調などの把握が問題であった」「新型コロナで不安になり、自主的に出社しない人が出たので、全員面談をして希望を聞いて対応した」といった話が出ました。

最後に今回の交流会全般について参加者の皆さんからアンケートを出して頂きました。そこでは「支援者、企業とコロナ禍での情報交換が出来、また他社での取組を共有させてもらい勉強になった」「ダイキンサンライズでの話を最後まで聞けるとなりました」「もっと時間があっても良かったと思います。内容充実していました」「もっと多くの企業の人たちに小澤さんやトーコーさんの障がい者雇用の取組を知って欲しいと思っています」「コロナ禍でも、今回のようなイベントを開いて頂いて感謝しています」「ディスカッションの時間がもう少し長いと良かったと思います」「色々な企業の方と情報交換でき参考になりました」「就労支援に関わる立場、企業の立場等、様々な立場の人が、こうした課題について話し合える場は非常に貴重です」「今回と同様の内容で、会社を変えながら続けて頂きたい」といった内容でした。多くの方から、このようなイベントは有効との意見を頂きましたので、今後もこのようなイベントを継続して実施していきたいと思っています。

2020年

第二回新人幹部研修

澁谷 栄作

2020年度企業ネット事業部の活動として、「第2回新人幹部研修会」を11月12日(木)に株式会社ダイキンサンライズ摂津で開催しました。新しく障害者雇用を担当されるようになった企業幹部の方を対象とした研修のため、4月に就任される方が多いと思われ、6月頃に実施するのが良いとは思いますが、今年は新型コロナの影響で11月実施となってしまいました。今回の参加者は9名で、その内7名の方が特例子会社からの参加でした。昨年同様に、研修は2日に分けて行いました。

1日目は11月12日に大阪市職業リハビリテーションセンターの皆様の協力を頂いて、就労支援側の立場から講義を行って頂きました。最初の講義は「障害のある人が働くことと就業の状況」と題して、「1. 障害があるとは」「2. 働くことの必然性」「3. 障がいのある人をめぐる法律・制度」「4. 雇用・就業の実態」「5. 障害者総合支援法下の就業支援の現実」「6. 働く意味」についてお話をいただきました。二番目の講義は「就業と就業継続を支える制度や社会資源」と題して、「社会資源とは」「障害者雇用を推進する機関」「障害者の態様に応じた多様な委託訓練」「障害福祉サービス(生活系)」についてお話しをいただきました。三番目は「就業支援機関における支援の実態と配慮」と題して「障害者総合支援法における就労系福祉サービスの概要」「支援の実態(就労移行支援、就労定着支援)」「職場適応援助者(障害者雇用関係助成金)」についてお話しをいただきました。サテライトオフィス平野の就労移行支援での訓練内容やその効果、就労定着支援と職場適応援助者の支援等について説明して頂きました。

その後、職業リハビリテーションセンターで実際に訓練を受けている現場を見学させていただきました。講義の最後は「就業支援機関における支援の実態と配慮」と題して、大阪市職業リハビリテーションセンターでの訓練カリキュラムや在宅就業マッチング事業について説明して頂きました。1日目の研修は、就業訓練の現場見学も交えての講義で、参加された皆様もよく理解できたと思います。参加者のアンケート結果は「根拠法から各種支援事業の概要まで体系的に教えて頂き有意義であった」「就労移行支援制度、内容、大阪府(市)の状況、職リハでの実際の研修内容や様子を見る事ができて良い体験になりました」「就労移行支援事業、定着支援事業の実態を踏まえた話、実際の見学もあり様子がよくわかりました」といった内容でした。

2日目は、12月2日に株式会社ダイキンサンライズ摂津で、企業側からの見方での障害者雇用について研修を行いました。最初にダイキンサンライズ摂津の紹介と見学を行い、障害者社員が実際に働いている様子を見て頂きました。その後に「企業での障害者雇用」「各種助成金制度」「障害特性と職業的課題」「企業内での定着支援」の4項目の講義を行いました。「企業での障害者雇用」では「1. 企業における障害者雇用の考え方」で、企業がどのようなポリシーを持って障害者

雇用を進めているか、各社の例を出しながら説明をしました。また各企業はそれぞれの考え方を持っていて、特例子会社で雇用する場合、直接企業の中で雇用する場合、就労継続A



＜新人幹部研修会＞

型で雇用する場合などの、いろいろな形で障害者雇用を進めていることを説明しました。「各種助成金制度」では「障害者雇用納付金制度」「特定求職者雇用開発助成金」等の具体的な内容について説明し、これらの中で比較的良く利用する制度もあれば、手続きが煩雑なだけで企業にとってメリットの少ない制度もあること等を説明しました。「障害特性と職業的課題」では、身体障害者手帳・療育手帳・精神障害者保健福祉手帳の説明と各障害の特性について説明し、その中でも精神障害と発達障害については少し詳しく説明をしました。また各障害の職業的課題として、働く上での各障害への配慮のポイントについても説明しました。例えば精神障害の「採用時、面接での聴取事項」で、「精神障害については、聞いてはいけない、聞きづらいと思われるかもしれませんが、出来る限り把握することが大切で、担当業務を決める為や働く環境を整える為に必要といった、理由を伝えるようにして聞きましょう」という事等です。最後に「企業内での定着支援」では、ダイキンサンライズ摂津での実例を出しながら説明し、その後質疑応答の時間としました。実例として4名の精神障害の社員(退職した元社員2名を含む)を例に挙げ、それぞれの社員の特性、これ迄の経緯、会社の対応・考え等を説明し、質問も受けながら行いました。その場には、実際に日々障害者社員の対応をしている総務課の2名も参加し、皆さんからの質問にも応えていました。

参加者のアンケート結果は「職場見学での創意工夫の仕組み、各社の障害者雇用ポリシーやダイキンサンライズの行動指針、採用や定着にむけたポイント等、特例子会社として実経営、運営面での生の情報が得られて役に立つ内容であった」「知らないことが多い中、事例も含めてお話いただきとても役に立ちました」「最初に現場での様々な工夫などを見せて頂いた上で種々ご説明して頂いたので理解が深まりました」「最後の社員対応については、私も日々行っていますので大変参考になりました。一人一人見て対応していくことの重要さを改めて認識しました」といったものがありました。

2日間を通して、参加された皆さんに今回の研修は「有効であった」と評価して頂けたと思っています。来年度も、是非実施したいと思っています。