

Net Work Report

ネットワークレポート
フォワード

第70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

「コロナが渦巻くこの現状について考える事」

代表理事 奥脇 学

今回はちょっと変わった趣向で、コロナ渦巻くこの現状の中でこのNPOの活動を通して感じていることを冒頭の挨拶として書いてみます。

もうコロナに振り回されて2年近くになります。収まったと思えば、また感染者が増え、増えたと思えば収まって、イベント等を企画しても中止になることも多く、臨機応変に今できることを考えながらというべきか、状況に振り回されながら活動しているという感じになってきています。もちろん継続して活動することは様々な工夫をしていますが、現状の問題、課題に対して新たに活動しよう、これも必要だからやってみようとか考えることが少なくなっているのを感じています。リアルで会う機会が減った、コミュニケーションする機会が減ったことで、そのようなことを考える機会が減ったということはなぜなのか？というのを最近考える機会が増えました。私たちの活動は、自らの立場で行っている活動に関すること、他の似たようなことを活動している人とのコミュニケーションから、様々な立場の視点からお互いに一緒に何をすれば相乗効果的に社会のためになるのか？みたいなことを考えて行うことが私たち様々な立場の人たちが集まるこのNPOの意味であると考えています。ということは、少なくとも私は「自らの立場で行っている活動」の整理、「同じようなことを活動している方」の情報収集、「様々な立場」の理解、「現状の世の中」の問題点、などを総合してそれぞれの立ち位置で何を行うことが全体効率的に効果があるのだろうか？と考え動いているのかなというのを最近特に感じています。

このNPOの代表としてでなく、一企業の経営者として最近この状況下で思うことは、この状況下でテレワークが広がるかなと期待していたけど、蓋をあけてみれば期待していたほどテレワークが広がらなかったなと感じています。うちの会社では完全テレワークを実現しているけど、他がそうならないというのはなぜだろうか？といろいろと調べたり考えたりしています。IT企業だから簡単にできているんでしょ？とよく言われるんですが、他事例を見ると介護、製造現場などテレワークが難しいと言われている現場でも進んでいるところもありますし、そう言っている人たちは単に勉強不足なんだろうなと思っています。完全テレ



ワークが無理でも一部テレワークしているとところはたくさんありますし、工夫しながらテレワーク人材を開拓しているところはたくさんあります。それは業務プロセスの分析、分解、業務指示の構造化など、障がい者雇用を進めている企業であればやっているようなこ

とをテレワークという視点で行っているからなのかなと感じています。

もうひとつ難しいと考えているのが、「コミュニケーション」の問題です。日本は特にハイコンテキスト文化（空気を読む、状況を察する）だと言われていて、ノンバーバルコミュニケーション（言語以外の情報を用いた、表情、声のトーンなど）を比較的重要視する文化だと思っています。私たちの活動でも、飲み会の雑談の中から始まっているものが少なくありません。そのような文化の中では単なる言葉のやり取りのみで動いていくことというのがなかなか難しいと感じています。テレワークがうまくいかないのも人が近くにいない分、雰囲気を感じ取れなくなり、うまくいかないことが多いのではと感じています。うちの会社でテレワークがさほど問題なくできたのは、ハイコンテキスト文化にあまりなじめないような精神・発達障がいの方に対応して、コンテキストになるべく依存しない仕事のやり方を模索していたからだと思います。これらのことを考えたら私たちの活動の中でもリアルで集まる機会が少なくなり、なかなか新しいことが考えにくくなっているのは、これらの問題があるからではないかと思っています。となるとこのコロナ禍の現状でうまくいかなくなるようなコミュニケーションに依存する新たな活動を考えるプロセス自体を見直すべきではないのかなということを漠然と感じています。環境が変わるとそれに柔軟に対応するべき必要がでてくると、改めて感じている今日この頃になります。

2021年障がい者雇用フォーラム

「障がい者雇用と福祉との連携」

連合大阪副事務局長 黒田 悦治



<パネルディスカッション>



<基調講演>

2021障がい者雇用フォーラムを2021年9月28日（火）WEBにて開催してきました。一昨年はコロナの影響で、本フォーラムが開催できず、2年ぶりの開催となりました。障がい者雇用フォーラムは、毎年9月の障がい者雇用支援月間に、当特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワークと、連合大阪と連携し、開催しています。今年度につきましては、「障がい者雇用と福祉との連携」をテーマに、障がい者雇用の現場と福祉現場の現状、及びその現状での連携や今後考えられる効果的な連携について開催しました。

基調講演としまして、厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課長の小野寺徳子氏より「障害者雇用・福祉施策の連携強化の今後について」をテーマにご講演をいただきます。小野寺氏におかれましては、大変お忙しい中、ご講演をお引き受けて頂きました。また後半は「大阪の障がい者雇用と福祉の連携について」というテーマでパネルディスカッションを行ってきました。パネラーとしまして、基調講演の小野寺氏を含めて以下の方で行われました。

パネラー（敬称略）

- ・厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課長
小野寺 徳子
- ・社会福祉法人加島友愛会 専務理事
酒井 大介
- ・（株）新・栄代表取締役社長
織田 和男
- ・（株）ダイキンサンライズ摂津代表取締役社長
澁谷 栄作
- ・連合大阪 副事務局長
黒田 悦治

コーディネーター

- ・NPO法人大阪障害者雇用支援ネットワーク代表
奥脇 学

パネルディスカッションでは、大阪で障がい者雇用と福祉の連携について何が必要か、国の検討会の内容から大阪で取り組んでいる事、取り組まなければならない事、今後、地域資源の連携についてお互いの立場から取り組もうとしている事などを中心に意見交換がもたれました。酒井氏からは、福祉現場から見ての障害者雇用との連携について、現場からの報告をいただきました。また、織田氏からは、自社の障がい者雇用の取り組みと地域の関わりについて、特に、障がい者雇用を増やす取り組みの報告がありました。澁谷氏からは、地域資源との連携について報告があり、実習の受入れから社内での支援体制について報告がありました。また、黒田氏からは、労働団体として、連合が障害者雇用と福祉施策の連携強化に関する検討会で出された、一般就労と福祉的就労の併用、就労継続支援A型の在り方、障がい者の在宅就労等の意見書について説明がありました。

令WEBでのフォーラム開催のため、ご覧の方にはわかりにくい点があったかもしれませんが、当日は150名ほどの視聴がありました。本年はコロナ禍ではありますが、3年ぶりに参集形式で、9月29日午後からヴィアール大阪で開催する予定をしています。みなさまのご参加をよろしくお願いいたします。永く広く障がい者の雇用拡大に尽力されて来られたご経験を伺える大変貴重な機会になった。



支援を要する学生・生徒のインターンシップ

研修事業部 乾 伊津子



＜2021年度インターンシップ面談説明会＞

1. 2021学生インターンシップ実施の概況

2021年度は大阪市民活動推進助成事業の2年目です。昨年はコロナ禍でのスタートで、手探り状況で事業推進を余儀なくされ、参加の学生・生徒も少ない中で事業実施しました。2021年度もコロナ禍は続いているが、社会の中のWithコロナの考えが浸透したのか、学校側の反応はよく、学生のカウンセリング数は昨年の約3倍の53件、学校3件の計56件となりました。インターンシップ希望登録も昨年の実績（希望19名に対し15名実施）を大きく上回る、49名の希望がありました。その中の46件のインターンシップを企画しました。学校別参加の状況（資料1）では、大学生が半数、昨年懸案だった一般高校から

ら10名の参加希望がありました。

参加学生・生徒の支援を要する領域（資料2）では、半数近くが発達障がい、知的障がい、後は身体障がい、申請中、手帳なしという状況です。

46名のうち対象外3名を除いて、年度末時点では32件のインターンシップが終了しました。

コロナ禍のため、企業での受け入れはままならない中、下記事業所（資料3）に協力を頂き実施しました。今年度から学生の職業志向性を探る目的で「スキルチェック（事務系）」を実施した結果、11名が受講。インターンシップ先との効果的なマッチングができ、学生本人も不安軽減につながったようです。

来期実施の際には、受け入れ枠と職種を拡大し実施できるよう企画します。学生・生徒の多様な状況に合わせ、特例子会社や一般企業だけでなく、能力開発施設や障がい福祉サービス事業所などで実施しました。それぞれ1日～5日間の事業所体験を行いました。

その結果、インターンシップ先の企業で3名が就職内定し、その他の企業で1名が内定、合計4名の就職が決まりました。年度内にインターンシップが実現できていない人もいますので、希望者は次年度に引継ぎ、支援を行います。

資料1

2021年度支援を要する学生インターンシップ実施数						
	大学・大学院	専門学校	高等専修学校	一般高校	計	学校相談
カウンセリング	24	6	12	11	53	3
内カウンセリングのみ	1	2	0	1	4	
過去カウンセリング済	1			1	2	
登録会員参加希望	24	4	12	10	50	
登録会参加	23	4	12	10	49	
インターンシップ不平等	1	0	2	0	3	
インターンシップ実施済	17	4	5	6	32	
インターンシップ辞退	3	0	4	4	11	
インターンシップ未実施	2	0	1	0	3	

資料2



資料3

インターンシップ先事業所一覧

実施企業：以下16社（順不同）

(株) ニッセイ・ニュークリエーション (大阪市)
 (株) シャープ特選工業 (大阪市)
 (株) ダイキンサンライズ摂津 (摂津市)
 (株) 新・栄 (吹田市)
 三菱UFJビジネスパートナー株式会社 (大阪市)
 コクヨKハート株式会社 (大阪市)
 東京海上ビジネスサポート株式会社 (大阪市)
 (株) 第一生命チャレンド (大阪市)
 (株) NTT西日本ルセント (大阪市)

パナソニックエコシステムズ共栄株式会社 (大阪市)
 日本ハムキャリアコンサルティング株式会社 (大阪市)
 (株) パーソルエクセルアソシエーツ (富田林市)
 (株) ココワーク (吹田市)
 ヤンマーシンビオシス株式会社 (大阪市)
 ハートランド株式会社 (泉南市)
 (株) ベリーハーツ (豊中市)
 支援機関：2か所
 大阪市職業指導センター (大阪市)
 小さな枝 (奈良市)

2. 課題と次年度の方向性

1) インターンシップ辞退の背景

今年はこのように多くの学生・生徒の希望ニーズを確認でき、実際のインターンシップも32件実施できたのですが、辞退者が最終的に11名に上っているということが大きな特徴です。辞退となるその理由や背景に以下の事柄が考えられます。

- ・社会的経験不足での本人の不安（3名）
- ・就活や進学優先（3名）
- ・大学での単位不足（1名）
- ・生活周辺課題の整理優先（1名）
- ・学校や家族の就業支援の認識違い（3名）

11名に高校生4名が含まれており、インターンシップは希望したものの、実際に「はたらく」というイメージが弱く、企業を事前見学した後不安になる、あるいは職業的技術不足を理由に辞退となっています。

教育から社会への移行の問題で、学校の中でも特に一般の高等学校の教職員で支援が必要な生徒の就業支援に関する知識やノウハウが共有出来ていないようです。研修会に参加した高校の進路担当者などから実情を聞くと、課題は大きく、一般校で学ぶ高校生のおかれている不安定な現実が垣間見られます。大学では支援を要する学生の在籍はある程度認識されており、在学時は学生支援室で見守り、就活時になると定期的なカウンセリングを通じてキャリアセンターが様々な情報提供や在籍中の就労移行事業所活用や就ボツと連携するなど、学校によりやや差はあるものの高校よりは情報があり、外の社会資源ともつながり課題解決を行っていると思われる。高校では中学からの生徒情報も少ない中、



＜インターンシップ中の学生＞

日々の教育支援で手一杯で、特別な情報や進路知識もなく、3年間で就業に繋ぐという体制は現時点では築かれていないように感じます。

2) 今後の当事業の方向と取り組み

そういった状況を踏まえ一般の高校などに当事業をもっと周知し、内容を詳細に知ってもらうため、年度の初めに「事業の概要説明会」の開催を計画しています。その場で簡易な相談会もできるように設定し、学校の持つ課題の共有を図ります。

また、学生・生徒の就業意識の醸成をはかる手段として、企業見学の際、簡単な体験を伴う「企業見学会」を計画します。さらに、もっと年齢を下げた小中学校の支援学級在籍児童やその保護者・教職員向けにキャリア教育支援のための「職場見学会」の on-line開催を企画しています。

それらを通じて、「障がいがあっても一定の年齢になれば、働くというはあたり前だ」ということを伝えていきたいと思います。その人の就業の可否は、小さい頃からどんな価値観の中で生活し、育つ環境に大きく影響されるからです。

こうした取り組みは微力かもしれませんが、根気よく当事業を実施し、基本となる考え方をしっかりと伝えていきたいと考えます。

進路指導・キャリア支援担当者視察研修の報告

研修事業部 井上宜子

令和3年11月25日、大学・高校等の教育現場で、学生を支援されている担当者の方を対象に、企業の視察研修を実施しました。この事業は、当ネットワークが大阪市民民活動助成事業として令和2年度より実施している「支援を要する学生のためのインターンシップ事業」の一つです。この事業は、図の通り、学生向けの就労準備セミナー、職場見学会、出前講座など7本の柱が成り立っています。

（2021年度の実績参照）

視察研修の目的は、教育現場の方に、支援を要する社が働いている現場を見学して頂き、働くために必要な準備を確認し、意見交換・情報共有を通じて教育現場の支

2021年度の実績（2022.1時点）

- ① 学生インターンシップ
- ② 就労準備セミナー ア：履歴書自己PR書作成 イ：模擬面接 ウ：スキルチェック
- ③ 職場見学会
6月16日（木）on-line 企業見学会 於：ニッセイユースガイアエーション 参加 17名
- ④ 出前講座（対象：教職員）
7月5日（月）専門学校（教職員 30名夜講）
- ⑤ 視察研修（フィールドワーク）（対象：教職員）
11月25日（火）企業視察（4コース）と意見交換 大学9 専門学校3 高校3 計 15名
- ⑥ インターンシップ報告会 →コロナ感染者急増の為中止
1月18日（火）関西大学での取り組みについて講演 15学生・キャリア担当者の体験
- ⑦ 基本セミナー（対象：教職員・保護者・支援者等）
3月18日（金）開催予定 30名

援の在り方を話し合い、各々の進路指導の現場に活かして頂くことにあります。

スケジュールは当日の案内リーフレットの通りです。



午前中は4班に分かれ、会社訪問（三菱UFJビジネスパートナー株式会社、株式会社ダイキンサンライズ摂津、The Links株式会社、株式会社NTT西日本ルセント）。

午後は三菱UFJビジネスパートナーの岩村社長、The Linksの長澤社長、笹氏にも参加いただき、視察研修の振り返りと情報共有を行いました。以下に当日の様子をご報告します。

私が当日視察させていただいた会社は、NTT西日本ルセントです。京橋駅近くの31,008.84㎡の敷地にNTT西日本のビルがあります。その一角に関西支社があります。今回は関西支社の京橋第二センターにお邪魔しました。NTT西日本ルセントは10拠点あり、21社から仕事を受注。従業員391人中326人が障がいのある社員。NTT西日本全体の法定雇用率は2.8%とのことでした。障がいのある社員のうち、72%が精神障がい、社員の定着率は99.4%（1年後の継続委雇用の割合）、仕事も拠点ごとに多岐に及ぶとのことでした。



＜NTT 西日本ルセント（NTT 西日本）＞

京橋第二センターでは、電気通信設備の集計業務・支払業務、システム開発などの他に、ドライバーのドライブレコーダーのチェックなどもあるとのこと。そのため、必要なスキルも仕事内容によってばらつきがあるが、報告・連絡・相談のコミュニケーション、基本的な社会人

としてルールを守りつつ、一人一人の合理的配慮事項を大切にしているとのことでした。人材育成においても、リーダー型と職人型に分けた育成プログラムがあり、自社で開発した日報システムを通じて社員とのコミュニケーションを図り、個性を把握した上で心配事や不安などの問題解決を図っているとのことでした。社員研修は、NTT西日本ルセント全体で、タイムマネジメントやマインドフルネス、Sブレイン研修など、心理面に着目したアプローチも行っておられるとのこと。社員定着率の高さは、仕事の種類の多様さと心理面にアプローチした研修、コミュニケーションシステムにあることを感じました。当日は、丁寧にご説明いただき、実際に働いておられる社員の方からもお話をお聞きすることができました。江藤部長様をはじめ、多くの方にご協力いただき、ありがとうございました。



＜視察研修の振り返り＞

午後は、エルおおさかに集合し、三菱UFJビジネスパートナーの岩村社長より会社概要や定着支援の様子についてご説明いただきました。特に、看護師や精神保健福祉士といった専門職によるフォローと直属の上司との日誌を通じたコミュニケーションを重視しているとのことでした。次に、The Linksの長澤社長、笹様より会社概要・事例紹介などをして頂きました。データ入力・プログラミング・イラストレーター・フォトショップ・CADをはじめとした専門スキル以外に、製本や発送、サンプル作成といった軽作業まで、様々な仕事を在宅就労も含めた業務を展開。就労定着のためには健康管理とPCスキルの基本が不可欠とのことでした。

その後3班に分かれて、情報共有と意見交換を実施。配慮が必要な学生対応は時間が必要であるにも関わらずスタッフの数が不足していること、大学生向けのプログラムは民間の就労移行支援事業所等で少しずつ出てきたが高校の進路指導の現場では情報すら入ってこないこと、学校内でも系列校同士でも個人情報の兼ね合いで情報共有が難しいこと、グレーゾーンの学生への対応で苦慮しているなどの意見がありました。

当日ご参加いただいた方のアンケートは以下の通りとなっています。

7大学5高校15名の方に参加頂き、14名の方からアンケートを回収させていただきました。

多くの方にご満足頂いた結果となっています。「意見交換の場でも、企業の方に参加いただいたおかげで内容を深めることになった」「大学現場のことだけではなく、高校の先生方の悩みも参考になった」「学校以外の場所

アンケート結果

	① 満足	② やや満足	空白	総計
①高等学校（全日制）		1		1
②高等学校（定時制/通信制等）	1			1
③高等専修学校	2			2
⑥大学	6	2	1	9
⑦その他（専門学校）	1			1
総計	10	3	1	14

で相談できる場所の重要性を感じた」など様々な意見をいただきました。

当事業の目的は、支援を要する学生が適切な支援を受けることにより、社会的自立を促していけるシステム作りをすることにあります。

当視察研修を通じて、高校生やグレーゾーンの学生さんへの課題を切に感じました。

そのためには支援を受けて働くことの良さや様々な可能性を周知することも必要です。来年度は、支援を受けて働くについて、義務教育の段階から知って頂ける機会も設けたいと考えています。引き続き、皆様のご協力を賜りますよう、よろしくお願い致します。

2021 年度

新人幹部研修会に参加して

株式会社ニッセイ・ニュークリエーション

伊藤 英徳 岡田 晴夫
野田 慶子 竹村 宣久

今回、延べ2日間にわたり、ESネットワーク新人幹部研修会に参加させていただきました。たいへん簡単ではありますが、一同の感想を述べさせていただきます。



<研修会 於：職業リハビリテーションセンター>

◆ 大阪市職業リハビリテーションセンターについて

障がいの態様に応じた様々な訓練メニューが用意されており、就職して働き続ける力を身につけるために、手厚い対応が行われていることに感銘を受けました。障がいのある方が長く働くためには、自分の苦手なことを知り、それに対する対処方法を身につけること、また、周りとのコミュニケーションを図る能力・社会適応能力を引き上げることが大切だと実感しました。

私たち企業の現場でも、センターで行われている研修

や障がいのある方への対応ノウハウの一部でも、取り入れられればと思いました。

また当日会場に何う際、センターに通所されている方に道案内していただくことになり、少しですがお話をさせていただきました。『病気で半身不随となり、通所している。PCスキルは先輩と比較すればまだまだだが、現在就職活動中であり希望する企業に内定をもらえそう。』と嬉しそうに話しておられました。実際に、豊富な訓練メニューを見学、また支援内容を教えていただく中で、安心して就職活動に臨めているのだと感じました。

◆ サテライト・オフィス平野について

事務所の雰囲気は、まさに一般の企業のオフィスそのもので、就労・定着に向け訓練が実践的に行えるようになっていたことが印象的でした。特に、就労移行に向けた多様なプログラム設定（自己理解セミナー、ビジネスマナー、認知行動療法など）、就労後長期定着に向けた支援（職場訪問、個別面談、運動交流会、修了生の会など）は大変参考になりました。

また、障がいのある人が長く働き続けるためには、本人と企業の努力に加えて、様々な社会資源の活用が必要であるという点についても、新たな知見を得ることができました。

◆ 株式会社ダイキンサンライズ摂津について

同じ企業の特例子会社でも、業務の内容の違い（製



＜研修会 於：ダイキンサンライズ摂津＞

造業と一般事務）による相違が興味深かったです。例えば弊社でも業務改善取組を行っています、品質へのこだわりという点では共通しているものの、ダイキンサンライズ摂津での改善取組は、直接モノ作りに関わっているだけに、より具体的で実践的であるように感じました。

また、企業在籍型ジョブコーチによる定期的な相談時間（みどりの時間）を設けて、社員からの相談

を積極的に聴取するとともに、粘り強く、踏み込んだ形での課題解決が行われていること、また非常にきめ細やかで家族的な対応による定着支援が行われていることも印象的でした。弊社でも在籍しているジョブコーチの更なる機能発揮を図り、現場と共に解決していく体制整備を進めたいと思います。

◆ おわりに

赴任当初は、障がいの名称や特性、「しゅうボツ」と「中ボツ」に違いがあるのか、そもそも何故「ボツ」と言うのかなど、現場で社員が普通に使っている言葉が理解できず、会話についていくのがやっとの状態でした。今回の研修では、障がい者雇用の現場で働くうえでの基礎的な知識を体系的に理解できる、大変貴重な機会をいただきました。

E Sネットワークの事務局の皆様、大阪市職業リハビリセンター、サテライト・オフィス平野、ダイキンサンライズ摂津の皆様に、改めて感謝申し上げます。ありがとうございました。

働く障がい者リーダー会



株式会社ダイキンサンライズ摂津 渋谷 栄作

「第10回働く障がい者リーダー会」を12月6日に株式会社スミセイハーモニーのご協力を得て、住友生命OBP城見ビルで開催しました。今回、当初9月に実施予定で準備を進めておりましたが、新型コロナウイルスの感染状況を考慮して一度中止としました。その後、感染が下火になったところで12月に実施することが出来て本当に良かったです。

これも全てスミセイハーモニーの皆様のご協力があったからこそだと思います。14:00からの開始で、最初に丹羽常務から挨拶と紹介ビデオも利用し、会社説明をして頂きました。

その後は班に分かれて職場を案内して頂きました。現在は200人を越える障がい者社員が勤務されており、住友生命OBP城見ビルの二つのフロアを全て使用されるほどの規模に拡大されました。また更に高松市と東京都にも事務所を開設され、事業を拡大されておられます。職場は障がい者社員が快適に働けるよう、広い事務所フロアと障がい者用トイレ、リラックスルーム等いろいろな工夫された設備が整っていました。

今回は参加者28名の内10名が聴覚障がい者であり、グループディスカッションで手話通訳が3グループに必要になりましたが、スミセイハーモニーから5人の方に



＜リーダー会 於：スミセイハーモニー＞

手話通訳として入って頂き、何とか対応することが出来ました。そのおかげでグループディスカッションも活発な意見交換を行うことができたと思います。

そのグループディスカッションでは、お互いに簡単な自己紹介を行った後、色々な事について意見交換をして貰いました。その内の幾つかを以下に紹介します。「もうすぐ精神障がい者の多いグループのリーダーになる予定。対応の仕方がいろいろあると思うので不安」、「ケース会議の中で、支援者と会社スタッフとのすれ違いが起きる。どのように対応するのが良いか悩む」、「福祉的な面と自立を目指す面で会社の方針が揺れる。困ってしまう」、「社員が増加し、会社の業績と社員への配慮の間で



＜リーダー会 於：スミセイハーモニー＞

悩んでいる」、「雇用する以上、戦力になって欲しい」、「こだわりが強い社員への教育指導とハラスメントの境目に困っている」、「同じ仕事の方が好き、新しい仕事がストレス、という社員への指導をどうすれば良いか」、「普段の仕事で困った事として、自分の考えが上手く相手に伝わらない事がある」、「毎日元気に出社して貰うには、仕事を好きになって貰う、あるいは興味を持って貰う。このような考え方で取り組んでいる」、「年上の部下へのアドバイスや指示、注意の仕方に困ることがある」、「年上の方への指示は、年齢は気にせずにしたらよいと思う。

ポイントは言い方だと思う。」

「失敗談としては、感情的になった事。やり方の工夫としては、別室で1回目は優しく、2回目は厳しく、といったように」「精神・発達の方への接し方では、人それぞれに合った話し方が必要ではないかと思う。その時に表情の観察、声掛け、信頼関係が大切だと思う。相談したくても最初の一步が難しいと思う。相談しやすい雰囲気作りが大切」

参加者のアンケートでは、「他社の方々と意見交換できたのは大変貴重であった」、「同じ悩みを抱えながら皆さん働いているのだと、勇気付けられました」といった意見や、イベントの構成等で改善すべき点についての意見もいただきました。今後取り上げて欲しい課題についても多くの提案を頂きました。

これらを参考にして、今後も更により良い、有効なリーダー会にしていきたいと思えます。

今回は新型コロナを考慮して、リーダー会終了後の懇親会は控えました。各グループの皆さんは、まだまだ話し足りなかったようですが、今後また参加していただいで懇親会も味わって貰いたいと思えます。

大阪府条例指定 NPO 法人指定申請に向けて

事務局 堀部寿美子

弊法人は設立以後、特定非営利活動法人として活動してきましたが、数年前より認定NPO法人としての認定を受けるべく準備を進めてきました。

認定NPO法人は、NPO法人よりも一層「公益性のある団体である」ことが求められます。認定申請の際は、広く一般から支持を受けているか、その活動や組織運営が適正か等を審査されるのですが、毎年大阪市民政局や法務局に事業報告を行っている中で、弊法人の活動においては、認定される要素は十分にあるというご意見をいただいていた。

ただ、認定を受けるには、「一定の基準」をクリアする必要があります。特にその基準の一つの「パブリック・サポート・テスト（以下PST）」には「一般市民に支援されている度合い」を計ることという定義があり、具体的な「寄附者の人数」「寄附金額」「寄附金収入の割合」等を基準とするルールが用いられます。そのルールに照らし合わせたところ、残念ながら弊法人の現会員システムではその基準をクリアできないということが判明しました。

しかし、PSTをクリアできない場合は、条例個別指

定基準として、各都道府県の条例指定NPO法人の指定を受けられれば、PSTをクリアしたとみなされることがわかりました。そこで大阪府の条例指定NPO法人の指定の基準を確認したところ、弊法人はその基準をクリアできているということがわかりました。

昨年より指定申請のための書類を準備し、書類審査・審査会も通過し、2022年3月29日に、大阪府より条例指定NPO法人として指定を受けることができました。

それにより、今後弊法人を支援して下さる寄附者の方は税法上の優遇措置「税額控除」を受けられるようになります。

次のステップとして、2021年度の決算の書類を整え、5月下旬をめどに認定NPO法人の認可に向けた申請手続きを始めます。

認定を受けることにより、より多くの方に支援をしていただけるようになれば、弊法人の活動を強固なものにし、幅を広げていくことが可能になり、より一層障がい者の就労・雇用に力を尽くせるのではないかと思います。