

Net Work Report

ネットワークレポート
フォワード

第71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

「実習について思うこと」

代表理事 奥脇 学

今年度の障害者雇用フォーラムは実習をテーマに企画をさせて頂きましたので、実習について思うことを冒頭の挨拶として書いてみます。

通常企業で採用を行うときには、入社テスト、適性検査、面接などを行い入社選考をして採用という流れになりますが、障害者雇用での採用は実習を行ってからお互いのマッチングを考えて雇用する流れというのが望ましいともいわれています。障害者雇用の現場では当たり前のように実習という事も、通常の世の中ではあまり馴染みがなく、企業も実習を受け入れるのにもどうしていいのかわからない、というような障害者雇用の前のハードルにもなっている現状もよく聞きます。慣れている私たちから考えると、「まずは実習から」という流れも、実習って何が目的なのか？受け入れ体制を整えるにはどうすればいいのか？何かあった場合の対応はどうするのか？評価をどうすればいいのか？など、通常企業にはハードルが高すぎてなかなか「まずは実習から」というところの第一歩を踏み出すにもハードルがあるのかなとも感じています。

なぜ、障害者雇用の現場では実習、マッチングということを大事にしてそれが推奨されているのかというのは、まだまだ社会が未成熟だからだと私は考えます。まず障害がある人が「働く」という事に対してイメージがわからない、実際に働くことができるのか試してみた経験があまりない、というのがあると思います。普通に働くというのを意識するというのは、小遣い、学費などのためにまずはバイト、先輩方たちからお金を稼ぐためにはどうするのか？なども情報交換しながら徐々に働くことを理解しながら適応していく、徐々に仕事に自分を合わせていくということを経験していくと思います。千差万別だと思いますが、仕事に合わせるために自分が一番良い働き方はどうすればいいのか？ということ意識して社会に出るのかなとも思います。障害のある人に関しては、この部分を体験、情報交換することが少なく、また障害があるために制限されることがどのようなことなのか？イメージがつかないということに尽きるのではないかと考えています。それは社会がそのようなことを当たり前を考える土壌になっていないからだと思います。

障害者雇用での事例ではよく、どのような障がいがあるからこのような配慮をしている、というような個別配慮事例などをよく情報交換したりします。障がいがある人が働く現場においても、私はこのような障がいをこのように配慮してもらいまく働いています。というような話が多いですが、これから働く人は「どのような配慮をしてもらえるのか？」「先輩が行っているこの会社ではこのようにして働いているが他の会社に行っても同じようなことを配慮してもらえるのだろうか？」「他の社員と同じ成果を出すために、どれくらい頑張る必要があるのだろうか？」のような不安があると思います。企業において職業人とは「自分がもらう対価に合わせた労働力を提供する」という前提条件がありますが、さまざまな人が働くという事を意識した時の配慮については「働く人が対価に合わせた労働力を提供するための環境を整える」という前提条件が今の社会では当たり前なこととして浸透していないと感じます。「労働力を提供できない人は働けない」のではなく「労働力を提供できるような環境づくりを考える」という全体的な意識がないために、個別ケース事例ばかりで不安要素が高まり、職業体験、マッチングというようなことが必要になってくると考えています。

いまの社会の現状では、働きたいけど不安を抱える障がいがある人が職業体験をして、きちんと自分は労働力が提供できるか？などを様々な視点で考え、障がいある人と働く職場ではどのような配慮をすれば労働力を提供してもらえるようになるのか？を時間とって実践していきながら「これだったら大丈夫」というところまで持っていく。このような実習の現場があるから、障害者雇用の現場で比較的安心して推進していけると思っているので実習はとても重要だと考えています。

このような障がい者雇用するには、まずは実習からという流れは、現状ではとても有効的で良い流れかと考えていますが、世の中が当たり前「働くことができるように配慮することを意識する」ことができれば、そのようなことも必要なくなるのかな？というようなことを考えている今日この頃でした。

2022年度総会報告

事業報告と次年度計画

事務局 堀部 寿美子

2021年5月21日(土)、第22回通常総会を、株式会社ダイキンサンライズ摂津社にて集合形式で開催。全会員98名の内、理事・監事を含め34名が出席、委任状出席者35名と合わせて69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。

今回は来賓として、大阪労働局職業安定部、大阪府商工労働部雇用推進室、連合大阪、大阪障害者職業センター、大阪市福祉局障がい者施策部の方にご出席いただき、大阪労働局、大阪府商工労働部、連合大阪を代表してお三方に祝辞をいただいた。総会では次第に則り、議事署名人の選出、2021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2022年度の全般執行方針が奥脇代表理事よりなされた。

また、第7号議案として役員選任案が出され、本年度は役員改選期にはあたらぬが、黒田悦治副代表理事が辞任、松井千穂副代表理事が新たに就任し、その他の全役員は再任を希望したため、以下の人事が総会で承認された。

代表理事：奥脇 学

副代表理事：嶋田 彰・澁谷 栄作・金塚 たかし・松井 千穂

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：安藏 崇史・北村 晋

以上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、代表理事として奥脇 学氏が選任された。

その後、総会を記念して、人材育成について～無印良品の取り組み～というテーマで、株式会社良品計画 無印良品難波館長 柳澤 英夫氏に、無印良品ならではの人材育成への取り組みについてご講演いただいた。

《2021年度事業報告》

1. 連携事業部

各事業部と「連携」をとり毎年行っている「障がい者雇用フォーラム」の開催企画、そして「連合大阪、全障協(旧称全重協)、同友会、大阪労働局、大阪府商工労働部、大阪府福祉部、他のNPO」などと連携し、社会課題に対しての活動を模索、推進した。

(1)2021障がい者雇用フォーラム in 大阪 2021年9月28日(火) Zoomにて開催

(2)はたらく障がい者なんでも相談キャンペーンの開催(連合大阪との共催)

2021年9月12日(日)・9月13日(月) 相談件数：3件

2. 相談事業部

『はたらく障がい者なんでも相談センター』では、「障がいのある方々ご本人の声をきく」ことを基本とした相談対応を行い、相談件数は30件となった。

3. 研修事業部

送り出す側である教育機関及び就



<奥脇代表理事の挨拶>

労支援機関・迎え入れる側で雇用支援を担う企業側の双方の人材育成は重要課題である。オンラインによる方法も取り入れながら研修を開催した。教育分野における就労を見据えた支援については大阪市市民活動推進助成事業を引き続き活用し、多様な研修やプログラムを実施した。

(1)ジョブコーチ養成

①ジョブコーチ養成研修

[実施日時] 第1回 2021年9月23日(水)～10月3日(土)
第2回 2022年2月2日(水)～26日(土)

②ジョブコーチアドバンス研修

2022年1月11日(火) [参加者] 27名

③ジョブコーチ連絡協議会への参画

4. 企業ネット事業部

2021年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響は大きく、計画通りの開催をできなかった。障害者就労支援交流会は1回、職場リーダーの交流イベントを1回、幹事会を年3回実施した。

(1)障害者就労支援交流会 2022年度へ繰り越しとした。

(2)企業の新人幹部研修会 2回に分けて実施 参加者13人
1日目：2021年11月26日 2日目：2021年12月9日

(3)ESネットワーク幹事会議

各イベントの運営と結果についての検討、意見交換を行い、また障がい者雇用関係の情報交換を目的に、3回実施した。

(4)職場リーダーの交流イベント 株式会社スミセイハーモニーにて 2021年12月6日 参加者：28名

5. 地域ネット事業部

大阪府からの昨年度までの委託事業であった「就労アセスメント強化事業」を基に、今年度は大阪府下の就労移行支援事業所・就労定着支援事業所の支援員を対象とした、就労移行等連携調整事業を実施。

(1)就労移行等連携調整事業

移行・定着向け「障害者就労支援ガイドブック」作成
アドバイザー派遣 7名のアドバイザーが就労移行支援事業所8か所へ実施

(2)就労支援力向上研修

(3)アドバイザー派遣報告会 動画を配信

6. 法人全体

(1)会員の状況 2022年3月31日現在

正会員98名 [内、個人会員数39：法人・団体会員数59] 165口
賛助会員46名 [内、個人会員数32：法人・団体会員数14] 46口
合計144名 [内、個人会員数71：法人・団体会員数73] 211口

(2)理事会の開催 11回

(3)定例会の開催

主に隔月第3土曜日、会員紹介、各事業部からの報告、講演会など情報交換を行った。

2021年4月17日 情報交換会

2021年6月19日 講演会

テーマ：「障害者雇用対策の現状と展望を学ぶ」

講師：厚生労働省 職業安定局 小野寺徳子氏

2021年10月16日・12月28日 情報交換会

(4)機関誌「FORWARD」の発行

◆第69号(2021年7月発行)

(5)「ホームページ発信」

「Facebook発信」(URL：<http://www.workwith.or.jp/>)

7. 決算報告

	科目	年間予算額
経常収益	受取会費・寄附金	1,977,000
	事業収益	8,130,000
	その他収益	1,000,075
	計	11,107,075
経常費用	事業費	9,107,749
	管理費	3,683,641
	計	12,791,390
正味財産増減額		▲1,684,315

《2022年度事業計画》



<2022年度 総会報告参加者の様子>

1. 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、大阪労働局、大阪府商工労働部、大阪府福祉部、全重協、同友会、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て企画開催する。

また昨年度に引き続き、研修事業部事業の『支援を要する学生インターンシップ』のカウンセリング窓口としての機能も

2. 相談事業部

各市町村（地域）で実施されている自立支援協議会に出席し事業の周知をするとともに、情報や意見交換も行っていく。また昨年度に引き続き、研修事業部事業の『支援を要する学生インターンシップ』のカウンセリング窓口としての機能も

ジョブコーチ研修制度の現状と今後の方向について

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年度から、それまで（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、JEED）のみで実施していた職場適応援助者養成研修が民間機関も実施可能となり、大臣指定研修機関として指定を受け、これまでに計42回の研修を開催し、1,686名が受講しています。

研修を開始して以降、この20年の間で就労支援及び障害者雇用の現場は大きく変わりました。平成18年当時1.8%であった障害者雇用率は2.3%に引き上がり、雇用の受け皿の拡充が図られてきています。送り出す側の支援についても就労移行支援事業や就労定着支援事業が創設されるなど、障害のある人が働くための制度は充実してきました。大きな状況の変化があるなかでジョブコーチに求められるものも変化してきており、改めてジョブコーチの役割の整理や研修内容の見直しが求められています。

2. ジョブコーチ養成研修の現状

現行のジョブコーチ研修は、JEEDが実施する研修と厚生労働大臣指定の民間機関が実施する研修の2種類があります。JEEDの研修では、集合研修は千葉または大阪で実施し、実技研修は各都道府県の地域障害者職業センターにおいて実施されています。研修費用は無料です。大臣指定の研修機関は現在7機関あり、今年度から鳥取県の社会福祉法人あしーどが新たに指定を受けています。開催場所は東京・大阪の他に、北海道、福島、静岡、愛知、鳥取、福岡、長崎（今年度は休止）など多様な地域で開催しています。民間機関の

果たし、多様な支援機関と連携を深めながら、相談支援事業を展開する。

3. 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をはじめとする様々な就業の課題に対応した研修や広く社会福祉の仕事に携わる従事者に向けた研修を企画し、開催する。

4. 企業ネット事業部

実施に慣れてきたオンライン方式も活用しながら、企業ネット事業部の活動を続けていく。

5. 地域ネット事業部

関係諸団体との意見交換を継続し、「障害福祉圏域で課題解決できるネットワークの構築」に向けて活動していく。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、就労移行等連携調整事業（大阪府委託事業）を関係機関等と連携しながら実施したい。

6. 法人全体

2022年3月29日に大阪府4号条例指定NPO法人に指定された。2022年度には、ホームページや案内リーフレットなどにより、会員、関係各位への周知を進め、会員の増加、法人のより一層の認知を目指す。並行して認定NPO法人の申請の作業を進める。

（1）障がいのある人の雇用と就労の推進に関する会議、講習会の開催

（2）広報啓発事業 機関誌「FORWARD」の発行・ホームページ発信

（3）広報と運営・管理システムの強化

研修は有料（当ネットワークは5万4千円）ですが、研修終了後6か月以内に助成金を活用してジョブコーチ支援を実施した場合には受講料の1/2が助成されることとなっています。また、民間の7機関以外に、平成30年に研修実施要領が改正され、高等教育機関において在学中の学生を対象として研修を実施することが可能となり、現在1つの大学が指定を受け、実施しています。

3. ジョブコーチ支援の現状

令和2年度のジョブコーチの稼働状況は、全国において配置型313人、訪問型514人、企業在籍型215人で、訪問型、企業在籍型においてはその数は都道府県により大きく異なっています。稼働数0の県が訪問型で6県、企業在籍型で15県ありますが、稼働が0の県もジョブコーチ支援のニーズが0なのかといえばそうではなく、ジョブコーチ支援の代替機能としてナカボツや就労移行支援事業、就労定着支援事業者が必要な支援にあたっていると思われます。ジョブコーチの稼働状況が伸びない理由のひとつに制度の使いにくさやコストが合わないという点があり、これまでも検討が図られてはきていますが、抜本的に見直す時期にきています。

厚生労働省障害者雇用対策課で平成29年度から令和元年度の研修修了者を対象にアンケート調査を実施し、訪問型受講者499人、企業在籍型受講者822人から回答を得ました（令和2年8月実施）。

訪問型では助成金を使ってジョブコーチ支援を行った経験のある人は22.4%、企業在籍型では22.7%であり、どちらも2割にとどまっています。ジョブコーチ支援ができない理由としては、「ジョブコーチ以外の業務が忙しく、ジョブコーチとしての支援ができない」（訪問型 33.6%）、「支援対象者がいない」（訪問型 25.5%）、「元々助成金を活用したジョブコーチの活動することを考えていなかった」（企業在籍型 31.5%）、「ジョブコーチ以外の業務が忙しく、ジョブコーチとしての支援ができない」（企業

2021 障がい者の雇用就業の基本を学ぶセミナー報告（開催 2022.3.18）

多様な現場での就労と就労の継続

報告者：サテライト・オフィス平野

2022年3月18日にエル・おおさかで開催した『障がい者の雇用就業の基本を学ぶセミナー』の報告です。

障がい者雇用の様々な現場、リモートなど就労状況と就労継続について事例で発表頂きましたので、ご紹介します。

現場1：株式会社良品計画

無印商品難波館長 柳沢 英夫氏

株式会社良品計画で障がい者を多数雇用している難波店の就労及び定着について紹介します。良品計画では、売り場スタッフが営業に専念できるように、障がいのある方々に清掃や消毒、品出しや賞味期限点検などの営業サポートをやって頂いています。その際に、障がいをオープンにし、お互いを働く仲間として受け入れるようにしています。また、職員（障がい者）が働き続けられるよう本人と会社と支援機関の三者が情報を共有することを非常に重要視しています。その為、情報共有シートを作成し本人と支援機関に記入頂き、更に会社も記入し月一回の三者面談で本人にフィードバックを実施しています。こうして情報を共有することで、本人の特性を理解すると共に、不信感を抱いて人間関係が修復不可能になることを防止するようにしています。

職員（障がい者）には毎日業務日誌を書いていただき、自分のメモを基に業務日誌の「報・連・相」の分類に分けて記述し、自分から上長に報告するように指導しています。これにより面談時のフィードバックの効果がより高くなっています。

さらに、従業員に仕事以外の時間帯も含め24時間単位の生活・仕事時間割を書いていただいています。そうすることで、会社からは見えない生活の部分を見ることができます。仕事内容の部分については、出来ていない事は削除し、出来ている事は残すように自分で記録させています。記録に残すことで、自分自身の変化や成長が分かるようになるからです。

障がい者の生活全般について、全て自分自身で判断し生活を設計する事を求めています。これは別に障がい者に限った話ではなく全ての従業員に求めています。継続して働くことでフィードバックが得られ、それが成長に繋がっていくことも全従業員に当てはまるので、良品計画では、一般採用と給料面や体制面で差異は設けていません。職場環境や勤務体制を整備することが障がい者も健常者と”同じように働く”に繋がっていくと信じております。

その人の「人となり」を理解しようとするなら、実際に一緒に働いてみないと分かりませんが、一方で、2、3年働くとその人自身が成長していくのも実情です。就労を継続して自身を成長させる為に、就労前に特性を自分で把握し対応する方法を知っておくことをお勧めします。雇用側も、要望を言いやすい環境を作ると共に、質問には全て即座に答えられるように普段から勉強し障がい者と共に成長する必要があると考えております。

現場2：レストラン バリユー・ラボ・フクロウの取り組み

マネージャー 小山田 順子氏

レストランで働く障がい者（テレビ放映ビデオ視聴）

当レストランで盛り付けなどを担当している、発達障がい者（リコ）に密着したドキュメントです。リコは、コミュニケーション能力が低く、手順を覚えるのに時間がかかりますが、一方で、

一旦作業を覚えると正確かつ上手にできるという長所があります。オーナーも、彼女の盛り付けは発想やイメージがそのまま出ており、非常に特徴的で素晴らしいと評価しています。

次にオーナーの福祉に対する理念と取り組みに、京都の醍醐寺が興味を示したことがきっかけで、お寺の境内にカフェをオープンすることが出来ました。歴史的価値のあるお寺で開店出来たことで、グループ全体のブランド力がアップすると共に単純作業に従事するスタッフの士気も上がりました。最後のシーンでは、リコがケーキの猫の飾りつけに初めて取り組み上手く仕上がり、今後の目標として、スポンジケーキの製作に取り組みたいと語った映像が印象的でした。



<講演：バリユー・ラボ・フクロウ>

障がい者雇用に取り組むきっかけとしては、オーナーは、もともと障がい者雇用に取り組みたい気持ちは前からありましたが、料理の勉強しかしておらず、何をすれば良いか分かりませんでした。そのよ

うな中、月に一回障がい者を集めてお菓子を製造している施設で料理を教える事となり、そこで、生徒たちが製作するお菓子の品質と数量が共に向上していった事が契機となりました。その経験から、今までの自分の技術や知識を障がい者雇用に繋げることが出来ることを確信し、障がい者雇用に取り組むようになりました。

支援に対する方針は、レストランとして、お客様が満足するレベルまで仕上げる必要はあり、その為に本人の苦手なことや出来る事を一緒に考えるようにしています。

福祉に関わり障がい者の特性を把握するようにした結果、一般雇用の人のように朝は弱いとか、それぞれ特徴があることが分かり、それに合わせてシフトを組むなどした結果、長時間労働は当たり前だった職場の労働環境が良くなりました。飲食業では、スピードや技術、時間を逆算することが求められ、それが当たり前だと思っていましたが福祉に関わったことで初めて個人に合わせたり、ゆっくり取り組むということも有効であると分かりました。

今後は、料理以外の事業も積極的に展開していき、働く障がい者自身が次にやりたいことを見つけれられる環境を積極的に作っていきたいと考えています。

現場3：専門スキルを活かして働く

コーディネーター 久野 政一氏

サテライト・オフィス平野で、スキルを活かして就労に繋げた卒業生を3事例動画にて紹介いたします。

スキルを活かした就労に必要な事と現状

事例1) 高品質印刷で知られるF社のプリプレス部で、画像処理に関わっている方です。上司の方は、隣の部署に障がいの

ある方でスキルの高い方がおられる事を知り、障がい者雇用に取り組むことにしました。スキルが必要なプリプレス部で初の障がい者雇用で内心大丈夫かなと不安でしたが、紹介された方は、面接では礼儀正しくスキルでも期待できそうだったので採用に至りました。採用後は、環境に順応し継続して働いており、技術的にも人間的にも成長しました。精神的、体力的な面にはまだ心配はしていますが、集中力が持続し、普通は何回か落ちる難しいDTPエキスパートの資格も一発で合格し、技術的な部分では全く心配していません。今後は、レイアウトやデザインの作成に取り組んで欲しい事と、お客様の注文により対応しやすくなるようにワードやエクセルの技術を上げてもらう事を期待しています。

事例2) 幼児向け教材の制作会社E社において、教材の企画制作部門でデザイン編集を行っている方で、就労移行2年目からDTPの受託作業に取り組み、1年弱でスキルを身に付け就職に繋がりました。社長に話を伺いました。

会社の理念として、「赤ちゃんの可能性は無限大」を掲げ、赤ちゃんの可能性を引き出すお手伝いをしたいという大きな目標があります。赤ちゃんだけでなく障がい者を含む全ての人の才能を引き出したいと考え、職場でも環境を整え、実践しています。また、教材の制作やデザインには常識に囚われない発想が何より大事で、そのセンスが高ければ、障がいの有無は関係ないとの考えで採用しています。

事例3) WEBシステム設計などに関わるU社で、プログラマーとして働いておられる方について、代表取締役話を伺いました。

障がい者雇用に関心を持ったキッカケは、事業拡大の為に人を募集しましたが人が集まらず困っていたところ、障がい者雇用で働かせて欲しいとの話があったことです。そこで、トライアルで一週間の実習をしたところ、センスがあると感じアルバイトとして最初雇い、そこで感触がよかったので社員に登用いたしました。現状のスキルについては、プログラムが好きということが伝わってくると共に、理解力があり自分で調べて試行錯誤し、知識を業務に活かすことも出来ていると評価しています。また、人に教えるのが好きで会社内での勉強会でも教え役として中心的な存在になっています。こうした経験を事業にも活かして子供に対するプログラムの授業などにも将来的には取り組んで欲しいと願っています。

途中で“好き”が無くならないことが大事で、そういう人が専門的な仕事就職に繋がります。熱中できる事に出会えるように支援機関が用意していくことが必要だと思います。全ての人が就労を継続できるわけではなく、会社の実績の悪化なので、置く人もいるのが現状です。支援事業所として社会の変化に対応した施策も講じていきたいと考えています。

現場4：在宅勤務で働く事と、リモートでの職業訓練

上井 純子氏

株式会社オートボックスセブンカーライフサポートセンターで、リモートを中心として勤務している上井純子さんにリモート講演をして頂きました。

私は、前の会社まで車椅子で通勤していましたが、今の会社ではリモートを中心として、店舗の「電子適合検索システム」内のデータ作成、チェック等に従事しています。勤務体制の異なる両方を体験した結果、在宅勤務のメリット・デメリットが分かりました。

在宅勤務のメリットは、通勤のストレス解消や趣味の時間を取れること、体調を整えやすくなったことなどがあります。デメリットは、上司や同僚とのコミュニケーションが取りにくいこと、会社と同じ様に業務をするのは不可能なこと、運動した

くなるので太ってしまうこと等があると思います。

特に在宅勤務では、だらけないように自分で時間配分をきちんと決めること、積極的に発言していくこと、初めにきちんと仕事環境を整えることが必要だと考えます。分からないことやしんどいことを自分から発信し、会社に自分の特性を理解してもらって、共に勤務体制を作り上げるなどして、無理せずに勤務することが大事だと思います。

在宅勤務を目指す職業訓練

リモート職業訓練について大阪市職業リハビリテーションセンター（以下職リハ） 堤コーディネーターよりご紹介頂きました。

職リハでは、在宅勤務を目指す人向けに、令和2年10月にICT課を新設しました。障がいの種別は問わず在宅勤務に必要な知識、技能、労働習慣やマナーを身に付けることを目的として日々訓練を行なっています。

訓練の特徴は、Zoomなどを使用し自宅からリモートで受講できることです。訓練の内容は、ITの基本的な知識、体調管理の方法、会計の勉強、ITパスポートの勉強、グラフィック、DTPデザインやWEB知識の技術の習得などがあります。まだ開設したばかりで、不備も沢山ありますが、より充実した支援を行っていききたいと考えています。



＜グループワークの様子＞

グループワーク

受講者同士で、数班に分かれてグループワークに取り組みました。自己紹介から本講座で学んだことや疑問に思ったことについて話し合い、グループで発表を行いました。就労支援に関わる人や企業に務める人、支援学校に勤務している人など、様々な立場の方々が各自の意見を交換する良い機会になりました。その中でも特に印象的だった発表を抜粋します。

・障がい者雇用で、定着し勤務し続けることの難しさ

環境が変化した時に、その情報を得ることが難しく対応が後手になったり、どこまで支援側が踏み込んでいけばいいのか判断するのが難しいことや、生活環境が大変なときに、どこに相談すればいいのかについて話しました。

・福祉に関する知識や仕組みについて教えあった

意見交換により新しく気付けたことがありました。また、良品計画の話で、生活シートを書かせているという話がありましたが、実際支援側が生活面の部分に余り関われない現状もあるので、そこをどう改善していくかということの意見交換も出来ました。

・通所（通勤）できない人

企業や支援機関に関係なく、通所（通勤）出来なくて、困っていることを自分から話さない人が多いという話から、通所できない原因は、職員が想像していた事とまったく違うこともよくあるという話になりました。その中で、その人の人格的背景を理解したり、話しやすい環境を整えたりして、色々な人を巻き込みながら協力することが、就労の継続にはとても大事だという話が出来ました。

最後に、当ネットワークの奥協理事長から、各現場の事情や方針は本当に様々ですが、いずれの場合も支援者や企業側が連携していくことが大切であり、それを実践すると共に、自分達は障がい者の就労や就労継続の為に何を成すのかということのを常に考えて欲しいと述べ講演会は終了致しました。

『2022年 はたらく障がい者なんでも相談キャンペーン』を実施しました

報告者：嶋田 彰（相談事業担当）



令和4年9月16日（金）と17日（土）の2日間、連合大阪会議室に事務所を構え、連合大阪と大阪障害者雇用支援ネットワーク共催で『2022年はたらく障がい者なんでも相談キャンペーン』を実施しました。当相談キャンペーンは、すでに働いておられる障がいのある方、これから働こうと

されている障がいのある方、そしてそのご家族。また雇用されている事業主や障がいのある方をご支援されている事業所等々を対象にしています。相談対応については常日頃、就労や生活支援に従事している大阪障害者雇用支援ネットワーク理事等を相談員として配置しました。

この相談キャンペーンの周知については、例年どおり連合大阪による街頭行動によるチラシ1万5千枚の配布、連合大阪、当NPOのホームページ掲載、連合大阪のフェイスブック掲載と、今回初めてSNSを使ったネット広告を行いました。SNS広告の配信数は66,448でクリック数470という結果がわかっています。今年これまでと違ったネット広告を実施したのですが、相談数は残念ながらあまり伸びず5件という結果です。ネット広告の有効性がなかったものの、相談を必要とする人にヒットするもう少しの工夫が必要のようです。

以下は今年度の相談内容と回答の例です。

相談①

10年近く高齢者施設で勤務されている男性からの相談。ご本人の仕事は施設内の清掃業務を担当。本人自身でハローワークの一般求人に応募。面接時に自身の障がいについて開示され、受け入れ側もそのことを了解され週3日の勤務で順調に就労されていたようです。しかし数年前に家族の長期入院によりご本人の負担感が増していたところ、本人自身も入院する結果に。退院し職場復帰すると、ご本人が担当していた業務が他の社員に分散されてしまい仕事が激減し、週1日だけの勤務に変更されたそうです。その結果収入が減り、社会保険への加入条件も満たされず、将来への不安が募っているという内容でした。

この相談に対して相談担当者は、本人の不安な思いを傾聴しました。その中で相談者の周囲には、医療はじめ障がい福祉分野の支援体制は十分に確保できていること、同様の相談をその周囲の支援者にもされていることが確認できました。最後にお伝えしたのは、収入のことは重要だが、無理なく末永く働き続けることが大事であること、多くの医療機関や支援者が存在していることは強みであることを伝え、相談者ご本人からは「これからも無理なく末永く頑張ります。いろいろと聞いていただいてありがとうございます」と相談を終えました。

相談②

障がい手帳交付予定の母親（以下、相談者という）からの相談。相談者の子（以下、ご本人という）は現在、製造業で勤務されているとのこと。ご本人は小中学校時代、支援学級に在籍していた時期もあったようですが、高校に進み、卒業と同時に学校紹介で就職。しかしじめや過酷な労働環境で、様々な仕事を転々としていたそうです。

ご本人は物事を覚えたり、違う作業などを同時に行うことが苦手で、今の会社でも度々注意を受けているということです。相談者は、障がい者手帳を取得した後、どのような支援を受けられるのか知りたい、また、過去に役所から聞いて就ボツに相

談した時、期待する回答がなかったため、今回の相談キャンペーンに相談をしてこられたようでした。

この相談について担当者は次のことを伝えていきます。

- ・民間企業の場合、従業員43.5人以上の事業主は障害者雇用の義務を負っていること
- ・障害者手帳を取得したことは職場に伝えること（合理的配慮により働きやすくなる）
- ・障害者手帳はレッテルではなくパスポート（必要な時に利用）
- ・就ボツについては現時点での支援介入は難しいかもしれないが、今後も継続的に相談を続け関係性を構築することが重要（支援登録しておくことで再就職の際に支援してもらえる）

相談③

開設2年を経過した就労移行支援事業所サービス管理責任者からの相談。その事業所がこれまでにあまり聞かない業界の就労移行を目指していて、就労移行の訓練期間2年経過とともに、次の企業就労へ向けてどう就職活動すればいいか、また新たな利用者獲得はどうすればいいかなどの相談でした。

この相談に対して相談担当者は次のように対応しています。今後の就職支援へは、当該業界の障害者求人は少ないので、同じ業界の一般求人を検索し門戸を切り開いていくこと。そこで重要なのは、実習の機会を得ること。事業所では実習を受け入れることで、障がいのある人への理解も深まっていく。就職後は、地域の就ボツと連携を深め、定着支援の質を上げることなどが重要と伝えました。

新規利用者の獲得は、就労支援機関だけではなく、地域の基幹相談支援センターや相談支援事業所、専門学校への事業周知活動を続けること。また当該業界の専門学校にも支援を必要としている学生生徒が在籍している事実を伝え、回答としました。さらに、当法人内に常設で『はたらく障がい者なんでも相談』を開設していることも情報提供しています。

障がい者就労支援ガイドブック作成

～就労移行支援事業・就労定着支援事業版～

地域ネット事業部 金塚たかし

大阪府域における就労移行支援事業所からの一般企業への就労は促進されているが、就労移行支援事業が開始された当初から現在も引き続き、就労実績2極化の課題は解消されていない。また、ここ数年、就労移行支援事業所の設置数は横ばい傾向であるが、就労継続B型事業所が大幅な伸びを見せている。そんな状況の中、2018年度より3か年「就労移行等連携調整事業」を大阪府より当法人が受託した。

大阪府下の就労移行支援事業所・就労継続A型・B型事業所へ、一般就労実績のある就労移行支援事業所スタッフがアドバイザーとして出向き、ヒアリングを行い、課題解決に向け一緒に考えたり、障害特性の研修を行ったりしながら支援力の向上を目的に「就労アセスメント強化事業」を実施した。

アドバイザーとして出向いた事業所から「アセスメントの視点」「一般就労へ結びつくプログラム」「対人援助技法」「個別支援計画の作成」「発達・精神障害者への支援」「利用者募集」「企業開拓」「ネットワーク構築」「支援機関の役割」「アセスメントスキルの向上」「社会資源との連携」「就職へ向けた支援」「施設外就労、体験実習のタイミング」等の相談をお受けした。

一般就労実績が低迷している事業所に共通している要因は、管理者・サビ管に就労支援の経験が無かったり、乏しい為に就労までのプロセスをイメージできていない。また、効果的な支

援プログラムが確立出来ていない事が挙げられる。そして組織として障害特性などの専門的な研修を受ける機会が少ない事も明らかになった。

その結果を受けて、2021年度より引き続き当法人で「就労移行等連携調整事業」を受託し、就労移行支援事業所・就労定着支援事業所を対象にした、就労支援ノウハウを見える化する「障がい者就労支援ガイドブック」（以下、ガイドブック）を作成する事になった。

ガイドブック作成に当たり「障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、就労定着支援事業所、就労継続A型、B型事業所、計画相談事業所、高齢・障害者・求職者支援機構、企業、大阪労働局職業安定部職業対策課、大阪市障がい者施策部障がい支援課、大阪府福祉部障がい福祉室自立支援課」の皆様に委員をお引き受けいただき検討委員会を立ち上げ検討した。

ガイドブック作成の目的は就労支援経験の浅いスタッフを対象にして作成した。支援に困ったり、迷った時にヒントになるように、3か年アドバイザーを派遣した事業所からの質問を拾い上げて項目別に整理して暫定版ガイドブックを作成。それを複数ヶ所の就労移行支援事業所に見てもらい、感想を伺いながら結果、以下のような項目立てで完成版を作成する事が出来た。

【序章】就労支援としての心構え

- ・「社会福祉の仕事とは」「就労へのステップ」等

⑨就労・定着

- ・「雇用が決まったら？」「雇用後の支援について」等

【第1章】就労までの流れ

①入所

- ・「インテークの対応」「初期アセスメントのポイント」

②個別支援計画の作成（入所から就労前実習まで）

- ・「入所時の作成ポイント」「体験実習時の作成ポイント」等

③面談のポイント（就労支援で使えるテクニック）

- ・「理解しやすい伝え方」「質問は具体的に」等

④所内訓練

- ・「所内訓練で大事なことは」「プログラムでは何をするのか」等

⑤体験実習

- ・「体験実習の目的」「実習の評価は誰が行うのか」等

⑥教えて社長！！～企業の視点から～

- ・「採用面接で企業が求める事」「雇用後に企業が求める事」等

⑦求職活動

- ・「求職活動ってどうするの」「支援者がすべき事は」等

⑧就労前実習

- ・「支援者が行うこと」「不採用だった時どうするか」等

【第2章】地域連携

- ・「就労支援の際に活用できる機関は」

「支援機関につなぐタイミング」等

【第3章】就労支援の「Q & A」

- ・「利用者のモチベーションを上げるには」「やりたい仕事コロコロと変わってしまう方への対応」等

【第4章】大阪府の取組

- ・「研修事業」等

【第5章】参考資料

- ・「実習生調書」「実習評価表」等

guidebook.pdf (osaka.lg.jp) 障がい者就労支援ガイドブック