

Net Work Report **FORWARD** for working together

ネットワークレポート
「フォワード」 第39号

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11F)

TEL:06-6949-0350
FAX:06-6949-1256

<http://www.workwith.or.jp/>
E-mail: o-isc@onyx.dti.ne.jp

発行人/江口 敬一

今号のごあいさつ

東日本大震災に思う

代表理事 江口 敬一

去る3月11日午後2時46分、M9の地震と津波が東北地方の太平洋岸一帯を襲いました。加えて原発事故が発生し、これまでの災害概念を超える3万人近い死者、行方不明者と10万人を超える避難者、15万戸を越える家屋の倒半壊と未曾有の大災害となりました。亡くなられた方々のご冥福をお祈りすると共に被災された皆様に心よりお見舞い申し上げます。いつも災害時に思い起こしますのは、障がいのある人たちへの情報伝達手段と現地情報の少なさです。

16年前の阪神淡路大震災の時もそうでしたが災害時に一番情報が必要な被災地が停電し中心的なテレビ報道等が見られない理不尽な現実が起きます。今回は携帯電話も遮断されました。弊社にも震災を経験した聴覚障がいや知的障がいのある社員が勤務しておりますが、当時避難情報が入手できず真っ暗な中強い恐怖感に襲われたそうです。電気が止まりテレビ、ラジオ、携帯メールが使用不可となるとその不安感は、想像に余りあるところでした。今回は皆さん、無事に非難できたのでしょうか 不幸にしてお亡くなりになられた方もおられるでしょう。

安否情報に加えて生活情報をもっと伝達し、被災者の中で高齢者と並んで最も弱い立場の方々に全国からの温かい支援が届くよう微力ながら願っていました。一方、当日出張で東京にいましたがM5強程度の地震で、すべての交通機関が止まり、中でも携帯電話の不通は致命的でした。10万人が都内で一夜を明か

し、数十万人が一晩中徒歩で帰宅した事実は、一極集中した東京のもろさを露呈すると共に石油、電力エネルギーに頼りすぎた現代文明への警鐘のように思われました。アメリカのパニック映画が現実になったようでした。想定外というキーワードが氾濫していますが、これまでの地震学や防災基準、原子力発電の安全基準を根本的に覆すような事態となりました。人間の文明信仰が、自然の逆鱗に触れたような衝撃を今も感じております。少なくとも復旧に3～5年、復興に10年、10数兆円という費用が必要とのことです。気の遠くなるような作業ですが、世界中から被災者の整然とし冷静な互助の姿勢に賞賛が寄せられています。辛い出来事の中で日本人に誇りと勇気を東北地方から逆にいただいています。一方で首都圏や関西圏でもペットボトルの飲料水がスーパーやコンビニから消えるという別の日本人も存在します。

被害の全容をつかむのは難しく、亡くなられた方々への鎮魂と共に復旧に向けてこれから長い道程がはじまります。住む所も大切ですが先行きへの不安を解消する大きな課題はやはり働く場の確保です。障がいのある人にも同様です。働ける事は希望に繋がります。長期戦が予想される東日本大震災の復旧・復興に対し大阪障害者雇用支援ネットワークもどのようなお手伝いができるか皆さんとご相談していきたいと存じます。

がんばろう日本!

2月定例会議/事業報告

広報事業部の取り組み・活動報告

報告：大阪市職業リハビリテーションセンター 岡本 忠雄

はじめに

広報事業部では、年4回の会報フォワードを発行している。今回は、これまでの広報活動の見直しの一環として、フォワードのあり方や事業部の活動を見つめ直し、もう一度原点に立ち返って、広報のあるべき姿を会員同士で探ることとした。

発表者から

今年度のフォワードの発行に関して中心的な役割をされた事業部長の永野さん、広報事業部のメンバーである岡本、事務局の立場から、森さん、伊集院さんよりフォワードおよび広報活動について話題を提供し、参加した会員同士で討議をおこなった。

永野さんからは、フォワードがどれくらい活用されているか、情報の質の良否、紙媒体だけでなくインターネット等の電子媒体の可能性を探るためのアンケートを配布し、読み手の意見を取り入れて紙面に反映させようと考えたこと。レアな最新情報を早く会員に届けたい、そのために事業部としてどのように活動すれば良いかを模索しながら活動していること等の報告があった。

岡本からは、以前の事業体制は広報メンバーで事前ミーティングを実施してから、作業分担を決めてフォワードの発行に取り組んでいた。しかし、今年度は広報メンバーの協力体制ができておらず、結果的に永野さんの負担を増やしてしまった等の反省点を述べた。また、広報はコミュニケーションの一手段であるため、一方通行ではなく、メッセージ性や双方向の反応があって効果があるもので、今回のようにアンケート結果を反映させる取り組みは重要であること。紙面のレイアウトについては、デザイナー等の専門家の協力を得ることも可能であること。今後の情報発信としてソーシャルメディアの可能性などの検討についての意見も述べた。

永野さんから紙面作りにおいてよく相談を受けている森さん、伊集院さんからは、フォワードの内容に関して、「具体的エピソード、写真等を上手く掲載することによって共感を得やすい」また、「書き手に客観的視点での文章表現を依頼しているが、固く長々とした文章表現ではなく、誰が見てもわかりやすい、砕けた文章や自分なりの表現で伝えたいことを入れ込んだ方が読み手に伝わり易いのではないか」といった助言があった。また、広報活動は会員獲得の一環でもあり、会員を増やすための知恵を考えて出していかなければ財政的にも非常に厳しくなるといった不安の声も聴くことができた。

参加者の意見から

フォワードを利用される方は様々であり、ある会社では、新入社員研修に利用されたという事例を伺うことができた。そのような報告を聴くことで改めて会報の持つ影響力の大きさを感じることができた。

また、媒体に関しては、「誰に見てもらうのか?」「ターゲット層をどこに絞って考えるのか?」「何を発信するのか?」が重要であり、例えば、告知だけで済むものは、インターネットでおこなうなどの電子媒体とのすみ分けが必要である。より細かなところ、過去を振り返るものが紙媒体としてのフォワードと考えるのであれば、それ以外の情報を分類して、適切な媒体を選んで発信すれば良い。その中でFacebook、ツイッターなどのソーシャルメディアとの組み合わせ等も今後の検討の余地がある。

一方で、紙媒体としての良さがあり、大切にしていくことも必要である。例えば、学校では地域の町会や市民の方に学校新聞を回覧してもらうことでうまく校内の様子を発信することができている。また、手軽に取って読んでもらうためにも紙媒体が有効であり、表紙だけでなく、

中身を読んでもらうために、表紙に目次をうまく組み込む等の今後の工夫点についての指摘もあった。

フォワードの内容に関する感想としては、「読み手ひとりひとりにとって様々な価値を提供するものである」「フォワードの一面の言葉によって、その時々への支援の中心点は何かというものを学ぶことができ、たいへん仕事の役に立っている。また、この定例会に来ることでその意味を照らし合わせることができる」「フォワードの価値を知ること、続けて発信していることの重さ、想いを大切にしていくことが大事である。これを読めば支援者としての自分のあるべき姿を確認することができる」といった意見も聴くことができた。

今後について

現在、定例会などにおいて、会員の参加数が少なくなっている。それに関しては、情報の発信がうまくできていなかったり、会員が何を望んでいるかという点が充分につかめていな

かったりするのではないかと考えられる。広報活動を振り返るとともに、定例会などの実施においても、知恵や工夫を凝らし、マンネリを打破していく動きが必要となってきた。

フォワードは、主として会員のために発行しているが、会員拡大の観点からも、魅力あるものを発信し続ける必要がある。もう一度、原点に立ち返り、「大阪を障害者雇用日本一のまちに！」を標榜して立ちあがった当ネットワークが、全国をリードしてきたという誇りと責任をもって、社会に対する責任をもって発信するツールとして、今一度フォワードを見つめる必要がある。

“ハートを持って愚直な姿勢で取り組みを続けていけば、きっと志を同じくする仲間が増えてくる”。会員の方々からこのような熱いメッセージをいただいたり、真摯な議論が交わされたことで、広報のメンバーは元気と勇気をいただくことができました。広報活動の重要性を今まで以上に意識しながら、活動に関わっていきたいと考えます。

3月講演会

精神障害者の“働く”を考えるシンポジウム

報告：たまがわ高等支援学校 藤枝 弓子

3月19日、社団法人 大阪精神科診療所協会（大精診）とNPO法人 大阪障害者雇用支援ネットワークの共催で、「精神障害者の『働く』を考えるシンポジウム」がエル大阪11階の大会議室で行われました。3月11日に起きた東北地方太平洋沖地震の災害が大きく報じられる中、医療に従事する方や被災地に社屋・倉庫を持つ企業家の方々も参加しており、開会の前に被災地に向けて、20秒の黙祷を行いました。

黙祷後、大阪精神科診療所協会会長の渡辺洋一郎氏の挨拶から会は始まり、アクテック株式会社代表取締役社長の芦田庄司氏が基調講演を行い、その後シンポジウムが展開されました。以下、基調講演と、シンポジウムの内容をまとめました。

基調講演

『精神障害者を雇用して困ったこと・よかったこと』

アクテック株式会社は、アルミケースの製造、映像・通信・情報機器のアクセサリーを手掛けている会社です。さまざまなオーダーに応じて、ヤマト運輸のセキュリティBOX、緊急災害の衛星通信装置のセット、防衛省・自衛隊関連のアルミケース、イチローのバットケース、留置場で使うカメラ撮影用の支柱や写真番号表示板、取調室可視化のための機材などを作っています。

アクテック株式会社が精神障害者雇用を始めたきっかけは、パート雇用の求人広告を出したことでした。広告を見た精神障害者小規模作業所から

内職を要求され依頼したことで精神障害者との関係が始まり、1991年に、精神障害者社会適応訓練委託業者として試験的な採用を始め、本格的に雇用がはじまりました。

採用を始めた次の年に、困ったことが起きました。大手契約先に対して重大なミスが発生し、信用を失墜させてしまったのです。そのミスを障害者のせいにしてしまったのですが、ミスの原因は作業の仕方にあり、自責の念に駆られました。また、障害者を雇用したことにより、リストラができなくなり、経営方針の根本的な見直しを迫られることになりました。

そうして「アクテック株式会社は、全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の発展に寄与することを目的とする企業体」という経営理念ができました。物（経済的な安定や豊かさ）心（生きがいや働きがいといった心の豊かさ）の両面を求めていく、ということは「キレイ事」ですが、全従業員とは“障害者も含む、会社周辺の地域住民”。健常者だけで社員を構成するのは自然の理に反すると考えたのです。社員からは「仕事の生産性に問題のある人まで採用することは、会社が生き残るための『筋肉質な集団』を作るには問題ではないか」という疑問の声もありました。その声には、「筋肉質の会社というのは、仕事のできる人（城の石垣でいうと大きな石）と、人間味のある人（城の石垣でいうと大きな石の傾きを支える小さな石）の組み合わせが大切」とこたえています。

現在は、社会が精神障害者を抱え、今後もその状況が続くという事実を会社としても受け止めていき、会社として精神障害者の就労支援をすることを決心しています。道端で車いすの方が段差に困っているところを通りがかったら、手を差し伸べるのと同じことだと考えるからです。障害者の方は、素直で、几帳面で、健常者が学ぶ面も多く、ある意味では社員教育もしてくれています。これは、よかったことです。

アクテック(株)は障害者の方を雇用する際に、

- ①精神障害者であることをオープンにしてもらうこと
- ②支援機関の協力のもと、訓練期間をおくこと
- ③就労したいという強い意志を確認させてもらうこと
- ④本人のハンディの認識と周囲の協力において、本人と会社で合意があること

をお願いしています。

この中で一番難しいのが、本人がハンディを



▶障がい者雇用について講演するアクテック(株)
代表取締役社長 芦田氏

認識することです。自分自身に生産性が低い、ということが認めることは難しいですが、“ハンディを認めた上で就労したい”という強い意志を持ち、起業に挑戦する気持ちを持つことができれば、長く続けることができます。アクテック(株)で雇用した精神障害者の方は、休みながらも続けられ、定年まで働いた方もいます。また、入社の際にお願いしていることは、自分の志(自分がどうしたい、どうなりたい)を明確にすること、志実現のための努力目標を定めること、自らの意思で目標達成のための行動を起こすことです。入社後は、全員区別なく会社を運営しています。毎朝の朝礼で昨日の出来高(結果)、今日の予定(目標)を明らかにし、毎週月曜日に合同朝礼を行います。また、アメーバ経営(小集団部門別採算制度)で、それぞれの仕事に取り組んでいます。

障害者と健常者は、出来高に差があって当たり前です。全員均一な出来高を求めるのは不公平です。自分のレベルに合わせた目標は、誰にでも必要であると考えています。能力差を正しく評価するのが公平なのです。経営理念にある「自己実現」を仕事の場で目指して、社員は仕事の名称を覚え、自分の出来高を知り、時間の概念を持つために、30分刻みで作業日報を書いています。障害者の方は、細かくメモをとり、日報に清書をするので、非常に正確に書きます。障害者の方にとっても、出来高が数値で見え、やる気がわくようです。仕事の成果は、仕事を個人戦でなく団体戦で戦ったり(チームも、障害者と健常者の混成チームと、健常者のみのチームでコンペをします)、時間当たりの収益という、共有の指標を持ったり、目に見える形であらわすようにしています。

最も重要視していることは、認めること、任せること、褒めることです。人は、認められないと疎外感を感じ、すぐに精神に変調をきたし

ます。作業日報により、自己実力を認識し、自分の責任と役割を意識させることも重要です。

また「できた、できなかった」を明確にし、できたら一緒に喜ぶと、やる気も高く維持できます。

アクテック株は、精神障害者を受け入れる会社として、お互いに、朝の挨拶や声かけなどで人間関係を大切に、やりがいや働きがいを感ぜられるように心がけています。心の扉を固く閉じている人も、声かけ一つで開けてくれることがあるからです。また、仕事の場での情報を共有するために、社内に進捗ボードを設置し、マスタープラン（年間予定）や月間予定、週間予定、日次予定、個人の仕事の内容と予定数を貼っています。ボードで可視化することにより、自分の部門内での貢献度を知り、自分の役割と責任を自覚することができます。そして、貢献度を意識するようになり、部門員に対しての感謝の気持ちが生まれます。人は、期待され、求められることで生き甲斐がうまれます。働くということは、社会の一員になることです。働くことで、人は認められ、誇りを持てるのです。ハンディがある人も、例外ではありません。

会社に対する貢献度は、人事評価にも影響します。年功型ではなく、会社の利益向上に貢献した人に高い賃金を支払うような人事制度をとっているからです。評価項目は5項目で、具体的な項目で評価します。年に一回、行動・項目を選択し、何をするのかを相談して決めます。そして、実行できたか、不十分だったか、できなかったか、という基準で判断し、人事評価につながるので、一年間、目標を持って取り組むことができます。これは、精神障害者だけでなく、全員に対して行っている人事です。

私たちは、ノーマライゼーションの社会を実現するために、「時間当たり」という一つの指標を使い、精神障害者の方を中心に、健常者と障害者がお互いに助け合い、共存できる職場を目指して、これからも努力していきます。

シンポジウム

「精神障害者の働くを考える」

シンポジストは、企業関係者としてアクテック（株）社長、ヨドバシカメラ勤務で就労中の当事者、JSNで訓練中の当事者、支援関係者としてJSN門真支援員のジョブコーチ、医療関係者として“くすの木クリニック”の精神保健福祉士、行政関係者として大阪労働局 障害者雇用担当官の6人と、司会のJSN門真所長金塚た

かし氏によりシンポジウムが進められました。

議題は、主に「就労後、継続するためにはどうしたらいいか」という内容に集中しました。



▶“障がい者の就労について”発表する7人のシンポジストの皆さん

ヨドバシカメラに勤務している方より

現在勤続3年目に入っています。長く続けるためのコツは、完全を求めすぎないこと、毎日小さな目標を持つこと、信頼できる上司がいること、仕事以外の目的を持つことです。就労直後は、続けられないかもしれない不安と、病気の再発を恐れていましたが、何気なく声をかけてくれる同僚のおかげで、発汗の症状はかなり改善され、今は仕事にも趣味（PCの資格を取りたい）にも目標を持ち、前向きに毎日を過ごすことができている。声かけをしてもらうことは、何よりも励みになります。

JSN門真ジョブコーチより

障害者の就労のためにも、企業には実習をお願いしたいが、非常に門戸が固いところがあるので、とにかく見てもらいたい、という気持ちで取り組んでいます。また、JSN利用者の方には、自分が何をしたいのかを明確にしてもらうために、したいこととできることのギャップが埋まるように支援しています。障害のオープン・クローズ問題ですが、離職率が低いのは、オープン時なので、企業に理解してもらって働くことが、将来的には良いと考えています。

アクテック（株） 芦田社長

受け入れている企業としては、「また症状が出る」と心配しないでもらいたい。症状が出たら休んでもらうが、元気になったらまた戻ってこれるので大丈夫です。毎日心配をするよりも、今日一日を無事に勤められたことを毎日一緒に喜びたい。

JSN利用者より

今の自分に必要なことは、自分の体調管理と薬の服薬だと思っています。就労するときには不

安に思っていることは、就労後に薬を飲むのか、飲まないのか、仕事が長く続けられるのかという点です。長く続けられた経験がないので不安に思っています。

くすの木クリニックの精神保健福祉士より

就労後に長く続けることができない場合の多くは、就労をゴールと考えてしまう場合があるからです。就労は、自立に大きな意味を持ちますが、ゴールだと感じてしまうと、次の目標を見つけれなくなるので、仕事以外で、何か人生の目的などを見つけれられるように、まずは本人の夢や希望を聞くようにしています。

大阪労働局 障害者雇用担当官より

今、未就労の障害者で就労を希望している方は、62%といわれています。その中でも、精神障害者の方の就労希望が多いのですが、実際には、精神障害者の就労率が最も低いのが現状です。ハローワークに求職に来られる方も増えているので、対応策として専門の相談員を配置しています。H23年度からは、「精神障害者の雇用トータルサポーター」を配置して、企業開拓や、就労に結び付いた後の職場定着支援を行う

予定です。また、企業に対しての啓発も行っていきたくて考えています。

まとめ

講演をされた芦田社長は、終始「こんなことを言うと叱られるかもしれない」とおっしゃりながら、「励ますこと」と「目標を持つこと」を熱弁されていました。精神障害者に対して、励ましたり目標を持たせてプレッシャーを与えることは禁忌（きんき）とされがちですが、本人に合った内容で、わかりやすいものにする工夫をすれば、励まし、目標を作ることも必要ではないか、との案に、多くの参加者が深くうなずいて聞いていたのが印象的です。

また、精神障害者の方の離職率の高さについて話をしているときに、「本人もだが、離職された企業側も傷つき、次回の雇用に踏み切れなくなるので、障害者雇用の再チャレンジを後押ししてくれるような行政を求めたい」という意見も出てくるなど、参加者全員の前向きな気持ちが非常によく表れていたと思います。今後の精神障害者雇用に、このシンポジウムがさらなる前進をもたらす予感を感じました。

講演『企業就労サポートと職域拡大!!』

納税者として生活していける 社員の育成を目指して

報告：寺岡 ひとみ
(障がい者多数雇用事業所 サポート事業コーディネーター)



3月9日、OSK企業ネットフォーラム全体大会が大阪市立中央会館で開催されました。大阪府内の障害者雇用をしている企業はもちろんのこと就労支援関係機関、特別支援学校、また他

県からも就労支援機関、支援学校の方が来られ、80人の参加がありました。

今回は、東京より大東コーポレートサービス株式会社 代表取締役社長 山崎享さんをお招きし、会社の取り組みや特例子会社の立ち上げ、経営にあたっての思いを講演されました。以下はその講演概要です。

大東コーポレートサービスは、2005年に障害者の雇用を目的として大東建託株式会社100%出資の子会社として誕生しました。設立当初は東京品川の本社1ヶ所に、知的障害者4人、身体障害者1人、生活相談員3人の計8人の社

員が集まりそこからスタートしました。まずは本社全部門に対して大東コーポレートサービスへ依頼可能な業務の洗い出しを実施。一定の仕事量を確保して業務を開始し、独自の創意工夫で着実にスキルアップを重ね、業務を拡大していきました。その最大のポイントは障害者だからという特別扱いに甘んじるのではなく、「大東建託本社の一部門として、純粋に戦力として認められる」ことを常に目標としてきたことです。仕事の段取りや工夫を障害者生活相談員が考え、障害者がスムーズに働ける環境を整えるとともに、仕事の問題を発見し、改善を重ねた結果、「ミスのない仕事」を実現。より高度で質の高い職場の開拓につながり、知的障害者は単純作業しか出来ないという先入観を打ち破ることが出来ました。現在、北九州・浦安2事業所を含め82人の社員が在籍しており、これからも多くの障害者が安心して働ける会社を目指したいと考えています。

同社は障害者雇用について「障害者雇用促進等に関する法律」に基づいて、法廷雇用率に相当する数以上の障害者を雇用しながらも、企



▼講演後、グループで討議した模様

業である以上は利益を確保することが前提であり、障害者が利益を上げるまでにレベルアップさせるのは会社の責任であり、そういう意識を持つことで社員の給与や株主への配当を保障することが出来ると考えています。

設立当初から、障害者の社員が増員していても、一定の仕事量が確保できるような組織づくりを目指していた山崎社長。それを実現するには、社員各自と組織のスキルを上げ、従事できる職場の幅を広げていかなければいけません。「知的障害者は1つか2つの単純な作業しか出来ないという、今までの概念を打ち破る」と決意表明を宣言していたのです。けれど、山崎社長をはじめ大東建託グループ全体を通して、知的障害者のことを知る人は誰もいません。

そこで東京障害者職業センターに窓口になっていただき、ジョブコーチの派遣も含め、各支援機関や助成金などの支援内容を知り、トライアル雇用の制度を利用し、職業センターをフルに活用しました。障害者雇用拡大に大切な要となる障害者生活相談員を早い時期から採用、増員していったことも効果を上げました。仕事を受注するため、山崎社長自ら「広報・営業活動」を実施し続け、定期的に本社各部門あての説明会を実施し、職場を回り“大東コーポレートサービスに頼める仕事は何か”をヒアリングし、受注した仕事の一つひとつ着実に答えていくことで信頼の輪を広げていきました。

本社業務は大東建託の事務作業を中心に行っており、廃棄文書の処理をはじめ、メールの仕分け、名刺の作成、文書管理、ペーパークラフトの作成などあらゆる仕事をしています。とりわけ名刺の作成などは受注が飛躍的に伸びています。「受注した翌日には、必ずお届けしたい」という目標を障害者の社員自ら申し出て、驚異的な納品を達成。翌日には手に入るということで各支店や多数の関連会社に受注拡大しています。それがまた、励みとなり自信と誇りにつながっているのです。こうした仕事は最初からたくさん受注できたわけではなく、山崎社長が地道にこつこつと営業してきた結果、そして生活相談員の方との二人三脚による成果です。受注しても障害者の社員が最初からその仕事ができるとは限らず、山崎社長と生活相談員が仕事をやりながら指導し、少しずつ社員ができるようになっていくのを待って粘り強く対応し、ミスをしない工夫の仕組み作りを行った結果、社員がどんどんスキルを上げていき、大量の仕事を手際よく遂行できるようになりました。また、同社に業務を発注した本社の各部門では残業が減り、経費削減に大きな効果がでて、仕事の速さや正確さともに評価されました。こうした評価や感謝の言葉を必ず社員にフィードバックすることによって仕事のやりがい、モチベーションを上げることになり今では、知的障害者が複数の業務や高度な業務に従事できるようになりました。経費削減や利益の面でグループ会社に大きな貢献を果たしたことで、本社をはじめ、グループ全体の認識が変わり、さらに高度な委託に答え続けてきた結果、「知的障害者は何でもできる」と確信したのです。

2010年10月には千葉県浦安市の障害者就労支援のひとつである「浦安市ワークステーション」内に大東建託グループの印刷工場を開設しました。「浦安市ワークステーション」は浦安市施設利用振興公社を代表事業者、NPO法人、建築設計事務所、そして同社を含む民間企業2社の5者で構成された“いきがづくり共同体”が企画、運営しています。障害者の就労に関して、自治体・民間の福祉団体と企業が協力し支援する全国でも珍しい施設です。11月には最新鋭の印刷機の搬入が完了し、経験者による指導を受けながら、障害者による業務を行っています。

障害者を雇用・支援するに当たって、障害・病名・能力で判断するのではなく、本人が「働きたい」という希望を尊重し、社員に様々な不足があってもあきらめずに新しいことに挑戦して自信をつけてもらえるよう励まし、職場定着に向けて支援しています。精神障害者の雇用では短時間のパートからスタートし正社員に登用し、きめ細やかな対応ができるよう精神保健福祉士を採用。社員の「心の健康」をサポートすることも大切であると、SST（ソーシャル・スキルズ・トレーニング）も行っています。これによって社員一人ひとりの社会的なコミュニケーション能力を高め、安定した就労や生活につながるような職場環境を築きたいと考えています。また社員の成長を促進するために、社員全員が2週間ごとと年間の目標を設定していま



▶講演後 グループに分かれて、バズセッションを行っている様子

す。2つの節目で生活相談員と面談を行い、各自が成長を振り返ることで、やる気を引き出し、スキルアップにつながっています。

山崎社長は最後に「こうした環境整備をしていくことで、社員が一歩ずつ、目標に向かって成長し、自立していきます。納税者として、胸を張って生活をしていける社員を育てるのが私たちの夢です」と締めくくりました。

講演の後は10グループに分かれてのバズセッションを行いました。どのグループも約1時間の間、話が途絶えることなく熱心に語り合っていました。山崎社長との質疑応答では、各グループからのどのような質問にもまるで打ち合わせでもしていたかのように具体的にとてもわかりやすく答えてくださいました。

山崎社長のお話からお人柄が伺え、そして障害者の“何でもできる”という大きな自信と無限の可能性を信じて突き進む姿勢が伝わってきました。

NPO 法人大阪障害者雇用支援ネットワーク 会員募集中

「特定非営利法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク」は、障害のある人の就労支援と雇用拡大を目的に活動を行っています。一緒に、障害のある人への働くチャンスと働き続けられる環境づくりに取り組んでいきましょう！

◆会員になっていただいた方を対象に、会員を対象とした各種講演会の参加や障害者雇用に関する情報などを提供いたします

◆積極的に事業参加をご希望される方は、各事業部にご参画していただくことも出来ます。

(詳しくは、ホームページ <http://www.workwith.or.jp> ご参照ください)