

Net Work Report **FORWARD** for working together

ネットワークレポート
フォワード

第49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4F)

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

「ダイバーシティ(多様性)の推進と障がい者雇用」

代表理事 江口 敬一

日本企業の急速なグローバル化と共にここ数年ダイバーシティ(多様性)導入の動きが大企業を中心に拡大しています。男女、年齢、国籍、障がいの有無などに関わらず多様な人材を受け入れ、それぞれの持ち味を活かすことで組織のパフォーマンスを高め、新たな価値を生み出していこうという考え方です。これらを背景に、去る9月25日に開催いたしました「2013障がい者雇用フォーラムin大阪」も、わが国におけるダイバーシティ推進の先進企業の一つであるダイキン工業(株)の特例子会社(株)ダイキンサンライズ摂津の應武顧問に基調講演をお願いしたところ、おかげさまで300人を超える参加者があり、ご参加いただいた皆さまの関心の高さが伺われ、盛会裏に終えることができました。

ご尽力いただきました関係各位に改めてお礼申し上げます。ありがとうございました。

一方、小職の勤務しております母体企業YKKグループにおいても、本年度より経営方針の一つにダイバーシティの推進をトップダウンで取り入れています。これまで障がい者雇用の促進に重点を置いて活動して参りましたが、ダイバーシティ推進の一環としてより広範囲な概念になろうとしています。特に大企業においては、法定雇用率の達成という法令順守(コンプライアンス)の立場から障がい者雇用を捉えるだけでなく、女性、高齢者、外国人らのファクターも含めて多様な人材を育成、活用していくことが企業価値を高める大きな柱となりつつあります。この流れは法定雇用率2.0%への改正や

精神障がいのある人の雇用義務化に加えて、障がい者雇用の促進にこれまで以上に大きな追い風となることを、弊社関係の動きにおいても実感しております。この動きが今後、大



江口代表理事

企業だけではなく中小企業などにも大きく波及していくことを期待して止みません。

やはり、障がい者雇用を進めていくには、企業トップの決断がキーポイントです。障がい者雇用に熱心な企業は、高齢者や女性の登用にも力を入れており、総じて業績も立派です。人にやさしい、人を大切にする社風が社員全体のモチベーションを高め、企業価値の向上に繋がっているのだと確信しております。

今年もあと1ヶ月余りを残す頃となりましたが、障がい者に対する差別の禁止、合理的配慮の提供義務など、障がい者権利条約の批准を控え障がいのある人を取り巻く環境が目まぐるしく変わろうとしている今、大阪障害者雇用支援ネットワークも社会のニーズに沿った新しい役割を果たせるよう、皆さまのご意見やアドバイスを頂戴しながら、来年も活動して参りたいと存じます。一層の力強いご支援ご協力をお願い申し上げます。

「2013障がい者雇用フォーラムin大阪」

広報事業部 岩崎 富巳子

NPO法人大阪障害者雇用支援ネットワークは連合大阪と共に9月25日、追手門学院大阪城スクエアで「2013障がい者雇用フォーラム in 大阪」を開きました。毎年9月の「障がい者雇用支援月間」に開催するこのフォーラムに、障がい者雇用を進める企業・事業所・就労支援関係者・労働組合など340人が参加しました。開催にあたり、各団体からあいさつがあり、続いて、「大阪府障がい者雇用貢献企業（ハートフル企業）顕彰制度」の事業所紹介がありました。

<主催者あいさつ>

○多賀 雅彦 連合大阪事務局長

大阪における障がい者の実雇用率が1.69%と4年ぶりに全国と同率になった。民間企業に雇用されている障がい者の数は約37,000人と過去最高を更新、9年連続の増加となった。特に、精神障がい者が大きく増加した。法定雇用率が今年4月から2.0%に引き上げられたが、企業として数字をクリアすることだけではなく、障がい者と共に働くことの両面を職場でどう広めていくかという発想と、実現に向けた具体的な取り組みがより求められている。このことは、結果として自社の働きやすさ、業績の向上、ひいては大阪の活性化にも繋がるものと信じている。

そうした観点から、毎年、全国各自治体で行う政策要請にも、障がい者への雇用対策強化を論点とし、春季生活闘争においても、賃金改善だけでなく、職場における障がい者の実雇用率を点検し、法定雇用率に達していない場合は、労使協議で求めるとともに、障がい者が働きやすい職場づくりへと取り組みを進めている。



多賀連合大阪事務局長

本フォーラムを機に、労働組合としても、障がい者の就労支援の拡充・職域の拡大に向け、さらに運動を強化していく。

○江口 敬一 大阪障害者雇用支援ネットワーク 代表理事

三年前にダイキンサンライズ摂津の親会社であるダイキン工業の井上会長に講演いただいたことがある。障がい者雇用の環境が、大きく変遷するときであったが、マーケットシェアが世界一のダイキン工業は、障がい者雇用を拡大するという形を貫いている企業である。障がい者雇用は、企業が本気になって取り組まないとなかなか進まない。法定雇用率が2.0%に引き上げられたが、企業の半分は未達成である。昨今の情勢では『人を大切にする』ということが薄らいでいるが、今日はそのことを思い起こしてくれる内容になると思う。日本の企業の良さと、障がい者雇用の良いところを皆さんと一緒に学んでまいりたい。



江口代表理事

<来賓あいさつ>

○高橋 幸雄 大阪府商工労働部労働政策監 (大阪府知事メッセージ代読)

大阪府は、障がい者雇用日本一を目指し、平成22年4月に「大阪府障がい者の雇用の促進等と就労の支援に関する条例（ハートフル条例）」を施行し、契約締結や補助金交付の相手方など府と関係のある事業主に対して、法定雇用率達成に向けた誘導と支援に努めている。また、「ハートフル基金」を設置し、障がい者の働きやすい職場づくりをサポートしている。教育面

では、就労支援に重点をおいた“たまがわ高等支援学校”と同じタイプの“とりかい高等支援学校”を今年4月に開校し、実践的な職業教育の推進に取り組んでいる。併せて、福祉施設の利用者を一般就労につなげる取り組みについても強化していく。職場実習の受け入れなど、企業の皆さまにはご協力をお願いしたい。こうした取り組みを通じて、今後とも「働きたい」「働き続けたい」と願う障がい者の社会参加と自己実現を支えてまいりたい。

基調講演

「(株)ダイキンサンライズ摂津の20年を振り返って」

広報事業部 岩崎 富巳子

『2013障がい者雇用フォーラムin大阪』において、(株)ダイキンサンライズ摂津顧問の應武善郎氏をお招きしご講演いただきました。應武氏は、ダイキン工業(株)の特例子会社である(株)ダイキンサンライズ摂津に代表取締役社長として17年間にわたり勤務され、ダイキン工業(株)の経営理念である「人を基軸に置いた経営」を、障がい者雇用の場で実践されてこられました。穏やかで誰からも慕われるお人柄と卓抜した事業運営手腕は社内外で高く評価され、多くの公職を歴任、昨年内閣総理大臣表彰を受賞されました。

◆(株)ダイキンサンライズ摂津の20年

1963年、應武氏はダイキン工業(株)に入社、「会社の目的は利益ではなく、社会への貢献、従業員の生活の向上である」と教えられる。サークル活動を通じて「人間の能力を發揮し、無限の可能性を引き出す」という基本理念を学び、後の障がい者雇用において実感することとなる。

(株)ダイキンサンライズ摂津は、1993年に大阪府、摂津市、ダイキン工業(株)出資による第3セクターで設立。経営者の思いは『高齢者、障がい者、男女を問わず、あらゆる人が責任を担い、命を得た全ての人たちが公道を堂々と歩き、明るい人生を送る時代が来るであろう社会に、会社として参画する。しかし、設立した以上は、社会的、道義的責任上、働く人たちのためにも倒産させるわけにはいかない。親会社としての自立のための支援はするが、社員自らの力で利益を上げる会社であること。』であった。当初は、ダイキン工業(株)からの出向者4人でスタート、翌年より16人の障がい者を雇用、累積損失が最大の経営課題となるスタートとなったが、翌年



高橋労働政策監

には事業拡大により単年度黒字化を達成した。1996年、應武氏へ出向の打診があり、代表取締役社長に就任。以降、障がい者雇用に携わる。2002年より精神障がい者の実習受け入れを開始し、2006年に初めて精神障がい者（統合失調症）を雇用した。

◆今後の障がい者雇用に思うこと

外部活動では、大阪障害者雇用支援ネットワークを始めとするさまざまな団体の役員に就任、社外機関より多くの支援をいただいた。障がい者雇用を通じた長年の経験から、今後は、障がい者が働くということが、当たり前前の社会になっていって欲しいと願う。知的・精神・聴覚とさまざまな障害があり、書籍ではそれぞれの障がい者の特徴が書かれているが、決してその通りではない。始めはひとつしかできないが、だんだんできるようになっていく。順を追って説明し、時間をかけて見極めることが重要。どんな障害のある人も、働きたいと思う意欲を持って努力していけば、働けるという社会になればいい。そんな社会を目指して『障がい者雇用フォーラムin大阪』を継続してもらいたい。



講演をする應武顧問

2013年度『大阪府障害者雇用貢献企業 (ハートフル企業) 顕彰制度』受賞事業所紹介

●大阪府障害者雇用貢献企業（ハートフル企業）顕彰制度とは…

大阪府が、障がいの有無にかかわらず、誰もが働くことに生きがいを感じ、自立した生活を送ることができる社会の実現に向け、障がいのある人の雇用の促進につながる企業活動を評価し、広く府民に紹介する制度。「ハートフル企業大賞」は、障がい者雇用の促進に貢献し、その功績が顕著である事業所を、「ハートフル企業教育貢献賞」は、障がいのある生徒に対する職業教育に関する貢献が特に顕著である事業所を、「ハートフル企業チャレンジ応援賞」は、障がい者の働きやすい職場づくりに取り組む事業所を表彰します。

【ハートフル企業大賞】（1社）

◆株式会社 ワールド産業（堺市）

事業内容：貸しおしほり

選考理由：ハローワークや支援学校などと連携し、長年にわたり障がい者を積極的に雇用。37人の従業員のうち25人の知的障がい者がおしほりの洗浄、検品、折りたたみなどの業務に従事。あいさつなど社会人マナーを徹底する一方、毎日の声かけや休憩時間には食事やおやつを一緒にとるなど、コミュニケーションを大切にしていることから、職場定着率は非常に高く、障がい者の雇用の促進に大きく貢献している。

【ハートフル企業教育貢献賞】（1社）

◆フジアルテスタッフサポートセンター

株式会社（堺市）

事業内容：データ入力サービス、
スキャニングサービス

選考理由：平成23年に設立した特例子会社。発達障がいを含む精神障がい者の雇用に積極

的に取り組んでいる。「暗黙の職場のルール」「挨拶など職場でのマナー」などについてロールプレイを取り入れた研修を実施し職場定着を図っている。職場実習の受け入れでは、支援学校をはじめ、就労移行支援事業所や大阪障害者職業能力開発校など多方面から多くの実習生を受け入れており、従業員数に対する実習受入れ数の比率は応募事業所の中で最も高く、職業教育に大きく貢献している。

【ハートフルチャレンジ応援賞】（2社）

◆社会福祉法人 リベルタ（大阪市）

事業内容：高齢者福祉施設、指定生活介護、
就労継続支援B型等

選考理由：運営する特別養護老人ホームにおいて重度の方3人を含む知的障がい者7人を雇用。ジョブコーチと連携し、シーツ交換などの介護補助から始め、ヘルパー（介護員2級）の資格取得を経て、現在は、ヘルパーとして食事、入浴、排泄などの介助を行っている。『障がい者雇用は福祉の現場から』という思いで資格を活かした業務に従事できるよう取り組んでおり、知的障がい者の可能性を上げた功績は大きい。

◆株式会社 梅川製作所（富田林市）

事業内容：製造業

選考理由：支援機関と連携し障がい者雇用に取組んでいる。従業員11人中6人の知的障がい者が留め具の組み付けなどの業務に従事。社長がそれぞれの従業員にあった仕事の切り出しと業務指導を行い、社長の妻が健康管理や生活指導を行うことで職場定着に繋げている。大阪を支えるものづくり中小企業において、創業以来20数年にわたり夫妻で障がいのある従業員の職業生活全般を支えてきた功績は大きい。

職場適応援助者養成研修を終えて

NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク
門真：堀川 洋・篠藤 りえ
茨木：木村 一広

平成25年10月21日～26日の6日間、今年度2回目の職場適応援助者養成研修を神戸にて開催しました。

今回の職場適応援助者養成研修には、第1号（ジョブ・メイト）19人・第2号（ジョブ・コンダクター）11人、計30人が受講、遠方からは大分県、岡山県、愛知県から参加されました。職場から一週間離れて参加していることもあり、皆さん熱心に受講していました。たくさんの講師の方々にもご協力いただき、大変内容の濃い、質の高い研修を実施することが出来ました。ご協力いただいた講師の方々に感謝申し上げます。

職場適応援助者養成研修の醍醐味である体験実習は、今回も9社の企業にご協力いただきました。ある企業では受講生4人を受け入れていただき、働いている障がい者の方たちに教えてもらいながら、実際の発送業務や印刷業務を体験することができました。そんな中、受講生の一人が伝票に住所を記入する業務を行っていたところ、指示を受け、確認しながら作業するも、緊張しているのかミス連続…。その時彼女は「実習に行くメンバーさんの気持ちが分かりました。」と話していました。このように、支援者自らが体験することで、実習に行く前日の緊張感や当日の不安、知らない業務に取り組む不安や失敗からくる焦りなど、イメージだけではなく実体験で得た感覚が、今後の支援に必ず活かされるものだと感じました。

同じく4人の受講生を受け入れていただいた別の企業では、社内配達を行う部署、デリバリーサービスやインテリアの発送準備を行う部署、検品部署などさまざまな部署で、障がい者の方が生き生きと笑顔で働いているのが印象的でした。こちらでは、雇用されてからほとんどの方が部署移動することなく、採用時からずっと同じ部署で勤務している方が多いと伺いました。その背景として、雇用までのマッチングを重要

視されており、特に「その人の‘得意’を見極める」ということを丁寧にされているのが、長く働き続けられるポイントだと感じました。一人一人と向き合う丁寧さや、人を大切にされていることがお話を伺う中で強く感じられ、また障がい者雇用を進めていく上で大切な事だと思いました。

最終日は、YKK六甲（株）にて支援記録の作成（事業所実習の振り返り）・事業所内調整方法のまとめ・プレゼンテーション（事業所内でのジョブコーチとしての役割と今後の課題）と総まとめの研修となり、一週間の疲れもありながらも最後まで緊張感のある研修となりました。研修最後の講義では「明日からジョブコーチとして具体的にどう活動していくか」という議題で、各自が抱える課題と具体的な行動目標をプレゼンテーションしていただきました。ある受講生は自分の体験事例を通じ、紙芝居を活用しながら発表していました。またジョブコーチ研修資料データをもとに、全国の健常者数と障がい者数の比較や、その中でも障がい者の就職者数と、未就職者数を比較し、自分として何が出来るかといった内容で発表していました。

受講生の皆さんは、人にとって労働の意味や、障がいのある人が働くことについて深く考えるとともに、人と仕事を繋ぐ1号・2号ジョブコーチとしての立ち位置や視点などについて、



講義「職業生活支援の実際」のひとつコマ

熱心にプレゼンテーションされていたのが印象的でした。

今後、働く障がい者や雇用する企業を支えていくためには、各分野（雇用、福祉、教育、医療等）の連携が不可欠であり、各機関の適切な役割分担の下、個々に対応した長期的な支援を行うためのネットワークを構築することが大切であると感じていただくことが出来た研修であったと思います。

過密なスケジュールのなか大変だったと思いますが、養成研修を受講いただいた方々の今後のご活躍を願っております。



江口代表理事より修了証を授与される研修生

平成 25 年度
厚生労働大臣が定める研修

～お知らせ～ 『職場適応援助者養成研修のご案内』【大阪版】

大阪障害者雇用支援ネットワークでは、厚生労働大臣指定「第1号職場適応援助者（ジョブ・メイト）」および「第2号職場適応援助者（ジョブ・コンダクター）」養成研修を下記の通り開催いたします。

募集要項

	ジョブ・メイト（第1号）	ジョブ・コンダクター（第2号）
対 象 者	福祉事業所（施設）職員・支援関係者等	企業および事業所社員・職員等
募 集 人 員	38名程度	12名程度
研 修 日 程	平成26年2月24日（月）～3月1日（土）の6日間	
研 修 会 場	大阪市中央区北浜東3-14 エルおおさか 内 YKK 六甲(株) ほか障害者雇用事業所	
受 講 料	50,000円	

※申込み締切：平成25年12月27日（金）まで

※詳細は、大阪障害者雇用支援ネットワークのホームページをご覧ください。

(<http://www.workwith.or.jp/index.html>)

OSK企業ネット【C・Dブロック】フォーラム& 第2回障がい者雇用管理サポートセミナー共同開催

「一人の人間として～働く人とその和が財産～」

講師：株式会社 宇佐ランタン 代表取締役社長 谷川 忠洋氏
シャープ特選工業(株) 奥野 哲啓

地域ネット事業部では、大阪府を東西南北4ブロックに分け、各地域で企業ネットフォーラムを開催しています。9月13日、C・Dブロック共催で知的障がい者を戦力として活用し、ビニール提灯生産量世界一の(株)宇佐ランタン社長の谷川氏に講演いただきました。

株式会社 宇佐ランタン

経営方針：『創造は主張』

スローガン：『ひとりひとり

わたしがイチロー』

大分県宇佐市で1973年にビニール提灯製造会社を起業、現在社員14人で内9人の知的障がい者を雇用。ビニール提灯生産量では世界一、年間30万個を生産する。

特徴は、品質の良さと短納期。国内だけでなく広く世界中に販売している。今夏にはサザンオールスターズの東北復活イベントにも採用される。

また、2013年3月にはダイバーシティ経営企業100選受賞企業に選定された。

○障がい者雇用のきっかけ

最初、水産会社に就職したが体調を崩し、名古屋で兄が経営している伝統的な紙製提灯会社に再就職したが、父親の看病の為帰郷。その後、兄との競争を避けるため、ビニール提灯事業を開始した。障がい者雇用のきっかけは、社会福祉事業団に勤務している友人から「障がい者はすごいものを持っているのに、誰も見つけてくれない。宝の山なんだ。」との言葉に感銘し、1981年に知的障がい者5人を採用した。現在も9人が就労している。

○モットー

スローガンのとおり、誰一人として補助的業務はしていない。製造工程のどこかのブロックを、それぞれが責任を持って担当している。障がい者は貴重な戦力、いないと仕事が成り立たない。但し、一人前にするには時間がかかるので職人を育成するように根気よく育てていくことが大切。昔は焦って叱りつけることが多く「こわい」と思われた時もあった。その一言で自分の思い上がりに気付き、同じ目線に立つことが

大事と認識した。

「出来ないだろう」と思わず、まずやらせてみてそして横から教えるのがベストと気が付いた。『同じ目線』、この思いが製造工程の工夫に繋がり機械化が進んだ。まさしく「創造は主張」の実践である。

○工夫された勤務体系

職人仕事はリズムが大事なので席をはずすとリズムが崩れて生産性が下がる。勤務時間は8時～17時だが、集中力が維持できるように15時から30分の休息を入れた。それによりトイレ回数が減った。また、研修の名目でお昼前、終業前各20分を検品時間として製品全品のチェックを行っている。誰が作業したのかが分かるようになっており、責任感と品質意識の醸成両面に効果がある。

最後に、谷川社長は別事業としてゴルフ練習場を経営。そこでジュニア指導スクールを支援されている。2020年の東京五輪に出場できる選手を輩出できるよう、夢の実現に向かって頑張っておられる。



(株)宇佐ランタン谷川社長の講演の様子

講演終了後、Dブロックの幹事会社で、今回会場提供いただいたコクヨKハート(株)の工場見学を実施した。コクヨKハートは、コクヨ(株)の特例子会社で、創立10年の節目を迎える。主たる業務は印刷関係だが、最近はビジネスサポート業務として親会社のあらゆるノンコア業務を受託し、障がい特性に応じた業務を提供できるよう取り組んでいる。

<短期職業訓練インターンシップ実施状況 (H25.10.31)>

I. インターンシップ登録及び実施状況

実施中及び実施済件数	34名
修了数	30名
中退数	2名
(うち雇用移行のための中退数)	(0名)
実施中数	2名
実施予定および調整中	4名
登録取消	0名
IS利用登録人数合計	38名

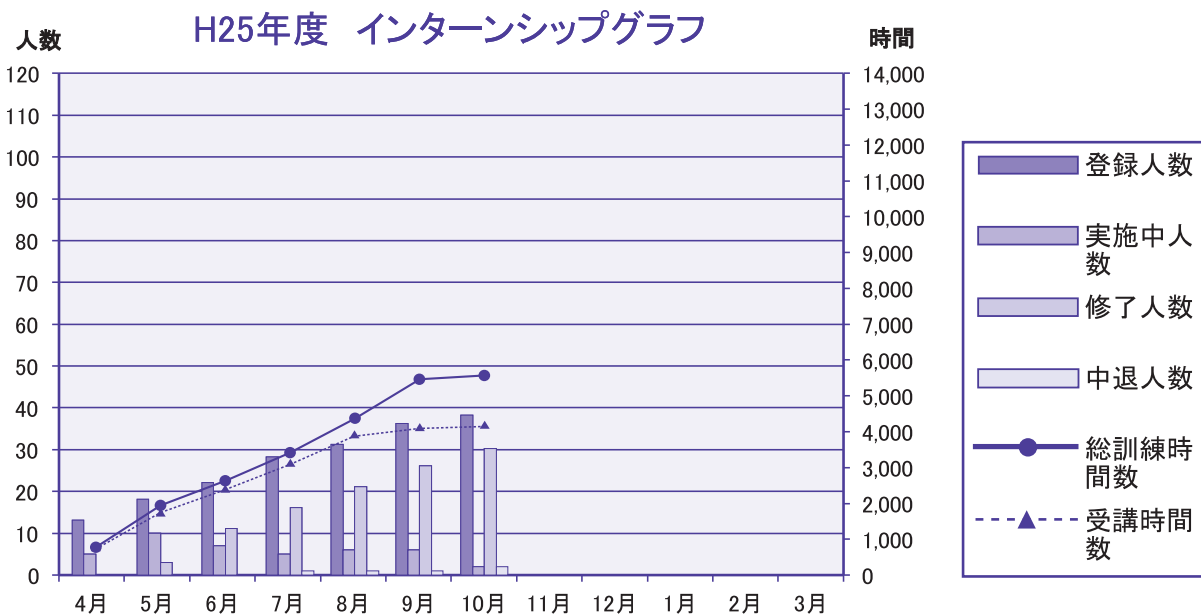
II. インターンシップ相談者状況 <全体>

実施		身体				小計	知的	精神	その他	計
		聴覚	視覚	肢体	内部					
実施	修了者数	3	0	0	0	3	9	18	0	30
	中退者数	0	0	0	0	0	1	1	0	2
	実施中数	0	0	0	0	0	0	2	0	2
小計		3	0	0	0	3	10	21	0	34
実施予定・調整中		1	0	0	0	1	2	1	0	4
登録取消		0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計		4	0	0	0	4	12	22	0	38

III. 就職状況

	身体	知的	精神	その他	全体
就職者数	0	3	8	0	11
障害種別就職率	0%	30%	38%	0%	32%

※ 就職状況については一部確認が取れていない所があるため、一部数に反映できていない可能性があります。



※ 総訓練時間は訓練開始日における訓練実施予定時間の総数です。

※ 受講時間数については、訓練終了時点での受講時間の総数となります。2ヶ月訓練受講中等で未修了のため、報告段階での総訓練時間数と差が発生することがあります。