

Net Work Report FORWARD

ネットワークレポート
フォワード 第57号

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

発行人/湯川 隆司

今号のごあいさつ

『確実な一歩前へ!』

代表理事 湯川 隆司



湯川代表理事

初夏の候、皆さまにはお健やかに
お過ごしのこととお
喜び申し上げます。

さて、5月28日
第16回通常総会を
ダイキンサンライ
ズ摂津で開催いた
しました。お忙し

い中、会員はじめ関係者の方々にご出席いた
だき、ありがとうございました。総会では、下記
についてお話ししました。

本年4月から“障害者差別解消法と改正障害
者雇用促進法”が施行され、働く全ての場にお
いて、障がいのある方への合理的配慮が提供義
務化となり、併せて2018年の精神障がい者の雇
用の義務化と法定雇用率引き上げの予定も踏ま
えると、障がいのある方の働く動きは、ますま
す進むと考えています。従って昨年度は、地域
ネット事業部で、「合理的配慮と障害者差別解消
法について考える!」をテーマに、見学ディス
カッションを実施しました。一年間の取り組み
で『ハード面の合理的配慮』は、各企業におけ
る独自の取り組みを見学し、互いの困りごとや
現状を話し合い、具体的な解決に向けた対話を
重ねることで、障がいのある方が実際に働く現
場の事例を発信していく事が大切だとわかりま
した。しかし、『ソフト面(コミュニケーション)
の合理的配慮』については、事業主とそこで働
く方々とのこれからの取り組みであることと、
各事業所における相談事例の情報交換や、その
解決を目指したネットワークづくりが必要だと

わかりました。当ネットワークとしましては、障
がいのある方の働くことや働き続けること、受
け入れ側での困りごとをワンストップで対応し
ていく場が必要だと考え、“相談センター(仮)”
の開設を目指し、更なる雇用促進の実現を考え
ています。引き続き地域ネット事業部では、見
学会や意見交換会を実施し、現在集まってい
ただいている方々との連携を深めると共に、同じ
悩みや課題を持っておられる新しい方々とのつ
ながりも大切にして、実際の現場からの更なる
雇用促進を目指して進めていきます。

昨年度実施した“生活困窮者自立支援研究会”
については、大阪府の生活困窮者制度を活用し
た就労者数は1581人(全国/17220人)となり、
制度開始年度としては大きな成果を挙げました
が、助成金などの財政面やアセスメントの課題
があります。特に、現地視察の中で相談時の初
期アセスメントや個々の支援プログラム策定な
ど、重層的な相談体制が重要だとわかりました
ので、その状況を踏まえ相談センター(仮)の
開設が大切と判断し、当研究会は休止すると共
にセンターの開設準備へ軸足を置き、体制確立
と連携を模索していきます。相談業務を進める
先には、おそらくいろいろな声(悩み・おmoi)
があると思います。その一つひとつをしっかり
受け止め、解決を目指すと同時に、次の方向性
を考えていく所存です。

結びに、障がいのある方の“働きたいおmoi”
を“当たり前働く”ための『確実な一歩前へ!』
の気持ちで進めてまいりますので、ご支援とご
協力のほど、よろしくお願い申し上げます。

第16回通常総会開催

さらなる雇用促進を目指し

広報事業部 岩崎 富巳子

平成28年5月28日、NPO法人大阪障害者雇用支援ネットワークは、第16回通常総会を(株)ダイキンサンライズ摂津で開催した。当法人の正会員数は、平成28年3月31日現在で133名。通常総会当日は、正会員出席者35名、委任状42名の計77名と過半数以上で総会が成立した。

来年度の事業計画は、以下のとおり。

1. 事務局・会務関係

(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

〔定例会・講演会開催〕

障害者差別解消法ならびに改正障害者雇用促進法の施行を背景に、障がいのある人の雇用(就労)に関する現状と課題について理解を深めると同時に、今年度の試行事業である「相談センター(仮称)」機能のあり方を検討するために、雇用(労働)相談の現状等を学ぶ講演会を企画する。

(2) 障がいのある人の雇用と就労の推進に関する調査、試行

〔相談センター(仮称)設置〕

本年4月より障害者差別解消法と改正障害者雇用促進法が施行され、障がいのある人からの「合理的配慮の申し出」に対する対応方法によっては争いとなり、労使関係が悪くなる場合も予想される。働きたい人・働いている人・事業主からの全ての相談に対応できる窓口を模索する。争いになる前の早目の相談に対し、責任のある回答ができるワンストップ窓口を用意し、権利擁護と雇用促進の環境づくりに貢献する。

(3) 新たな社会福祉の概念を構築するための、支援価値の共有を図る研修会の開催

〔Colleague(コリーグ)研修会の開催〕

「障がいのある・なしに関わりなく、地域で当たり前にくらし、働く」ことが実現できる社会を目指す。今の枠組みや既存概念にとらわれることなく、支援の質の向上や支援者間の連携・相互理解が深まることのできる研修会を企画し、参加者が『社会福祉の原点』に立ちかえりながら、生きた議論ができる場を年2回開催する。

2. インターンシップ事業部

《執行方針》

障がいのある人の就業支援の中で、社会のしくみとしてまだ着手されていない分野に着目し独自事業として実施する。

特に、教育分野と最大の社会参加である一般就業とのスムーズな移行に着目し、働く体験のない学生・生徒を対象に実際の企業の中で体験事業を実施する。また、大阪府専修学校各種学校連合会との協力体制を強化した上で、教職員向けにインクルーシブ教育時代を迎えた教育分野の「合理的配慮」をテーマに講習会を行い、支援学校以外の学校卒後の課題に取り組む。さらに就労支援ノウハウや専門知識の不足する教職員に向け、フィールドワーク型研修を実施する。

また、障がいのある人の就労支援の様々な支援者を対象に情報提供を行い、支援価値観の共有を図る研修会を実施する。就労支援機関、進路指導者、企業の雇用管理者など、特に初任者対象に就労支援の制度や支援の基本知識を届ける研修会を実施し雇用就業の推進を図る。

(1) 障がいのある人の職場実習

〔学生インターンシップ研修〕

一般高、専修学校等在籍の障がい生徒に加え、短大や大学生も対象にして周知する。就業体験のない、または少ない学生・生徒を対象にインターンシップを実施する。OSK企業ネット幹事企業の協力を得て、就業に必要な知識・技能、生活習慣など、職業準備性の確認を行い、一般就業の糸口をさぐる。

(2) 雇用と就業の推進に関する講習会開催

〔進路担当者研修(講習会)〕

大阪府専修学校各種学校連合会と共催でさまざまな教育分野の教職員向けセミナーを開催する。インクルーシブ教育時代の「合理的配慮」や卒後課題等を取り上げ、さまざまな学校(専修学校、高校、短大、大学など)に在籍している学生や生徒の社会参加の課題をテーマに講習会を開催する。

〔進路担当者研修(フィールドワーク)〕

一般高校、私立高校、高等専修学校、短大、大学の学生支援室などで障がい学生・生徒の進路相談や進路指導を担当している方を対象に、就業支援の関係機関を視察し活用方法を学ぶ。

(3) 働くための社会資源説明研修

〔働くための社会資源説明研修(座学と視察)〕

企業の雇用管理担当者、就業支援機関、学校進路指導者など障がいのある人の就労支援・雇用管理を業務とする方、特に初任者を対象として基本的な就業支援制度や知識、支援方法の研修(座学)を行い、雇用企業や就業支援機関の視察により知識を深める。

3. 地域ネット事業部

《執行方針》

平成28年4月1日より施行された改正障害者雇用促進法について、その後各事業主がその取り組みを進める中で、いろいろな課題に直面していると思われる。各自が個別で考えるだけでなく、地域ネットワークの繋がりを生かして、その課題の共有化と対応策と一緒に考える場を作ることで、障がい者雇用の更なる推進に繋がる活動をおこなう。さらにネットワークの繋がりを広げるために、公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会の連携を強化し、企業と福祉、学校のネットワークを築く方針とする。

(1) 改正障害者雇用促進法の施行により、各社が抱える課題について意見交換できる見学会の開催

〔OSKネットワーク見学会（全重協との共催、後援）〕
「改正障害者雇用促進法の施行による課題について」をテーマとした企業見学会を実施する。

(2) 障がいのある人の雇用と就労の推進に関する会議の開催

〔OSKネットワーク幹事会議（全重協との協働）〕
大阪府下の各地域でのネットワーク構築と継続を図るための検討・運営会議を実施する。

(3) 働く障がい者リーダー会議の開催

〔働く当事者ディスカッションイベント〕
働く当事者同士が情報・意見交換、モチベーションアップを目的に見学、会合、懇親などを行う機会をつくる。

4. ジョブコーチ養成事業部

《執行方針》

平成27年4月よりこれまでの「第1号及び第2号職場適応援助者助成金」が新たに「訪問型及び企業在籍型職場適応援助者助成金」へと変更になった。認定法人の要件も緩和され、これまで以上にジョブコーチ支援が活用されるようになると思われる。当ネットワークでは平成18年より職場適応援助者養成研修機関としての指定を受け、これまで1,162名の受講修了者を輩出した。今後ますます高まるジョブコーチ支援へのニーズに対応するため、引き続き定期的に研修を開催していくとともに、受講修了者のネットワークの構築や他の研修機関との情報交換を行いながら事業部の活動を進めていく。

(1) 障がいのある人の雇用と就労の推進に関する講習会の開催

〔職場適応援助者養成研修の開催（大阪版）〕
訪問型及び企業在籍型職場適応援助者の養成研修の実施

〔アドバンス研修の開催〕

受講修了者及び講師等との交流

(2) 障がいのある人の雇用と就労の推進に関する会議の開催

〔職場適応援助者養成研修機関連絡会への参画〕
民間の職場適応援助者養成研修機関である6

団体（JC-NET、大阪障害者雇用支援ネットワーク、全国就業支援ネットワーク、くらしえん・しごとえん、南高愛隣会、なよろ地方職親会）が集まり、養成研修や職場適応援助者の制度のあり方について情報交換を行うとともに、現場のジョブコーチのニーズ集約のため、地域交流会議を開催する。またジョブコーチ支援のあり方について考えるための第4回カンファレンスを石川県において開催する。

5. 広報事業部

《執行方針》

広報事業部は、就業しようとする障がいのある人とそれを取り巻く事業主、支援者や家族をはじめとする関係者、そして障がいのある人の就労に関心のある人に対して広く情報を提供する。

(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

〔2016障がい者雇用フォーラム in 大阪〕

連合大阪・大阪府・関西経済連合会などと連携し、障がいのある人の雇用と就労の促進を目的とした障がい者雇用フォーラムを開く。

(2) 障がいのある人の職務開発と雇用の推進に関する支援と情報の提供

〔広報啓発事業 機関誌「FORWARD」の発行〕

障がいのある人の雇用と就労の推進に関する会員向け会報を年3回発行

〔広報啓発事業 「ホームページ発信」

〔Facebook発信〕

当法人のすべての事業内容を公開し、広く一般市民の参画を進める。併せて、遠隔地からの会員拡大を進める。

[役員体制]

本年は役選期ではありませんので、全役員再任とする。

代表理事	湯川 隆司
副代表理事	井尻 雅之
副代表理事	嶋田 彰
理事	乾 伊津子
理事	岩崎富巳子
理事	奥脇 学
理事	酒井 京子
理事	澁谷 栄作
理事	關 宏之
理事	出口 哲史
理事	時枝 民生
理事	矢野 孝
監事	北村 晋
監事	安蔵 崇史

総会記念講演

差別の禁止と合理的配慮

弁護士 辻川 圭乃 氏

報告 脇田 哲也(大阪市職業リハビリテーションセンター)

第16回通常総会終了後、障がい者の特性を理解しさまざまな活動にご尽力されている辻川圭乃弁護士をお招きし、障がい者の「差別の禁止と合理的配慮」をテーマにご講演いただいた。

■改正のポイント

障害者雇用促進等に関する法律改正のポイントは、①不当な差別的取扱いの禁止②合理的配慮の提供義務③障がい者からの相談体制の整備義務と苦情を自主的に解決する義務や紛争解決の援助、の3つである。今回の改正では、対象は障害者手帳を持っている人に限定されないため、身体障がい、知的障がい、精神障がい、発達障がい、その他の心身の機能に障がいがあるため、長期にわたって職業生活に相当の制限を受け、または、職業生活を営むことが著しく困難な人が対象となる。いわゆる社会モデルである。これまで医学モデルであり、医学的に機能の障がいを受けている人が障がい者であり、社会的障壁によって制限を受けていた。

社会モデルの考え方は、2006年12月に採択された障害者権利条約からきた考え方である。障害者権利条約はそれまでの障害者施策を180度転換されたと言われていた条約で、差別とは、直接的、積極的な差別だけではなく、合理的配慮をしないことも差別になる。合理的配慮という概念も権利条約からである。社会モデルでは、障がいを異常と考えるのではなく、個性というか「違い」「差異」であると考えられている。それは、障がいのある人が頑張る合わせるのではなく、社会の側が改善することによって、差を埋めていこうという考え方である。具体的には、医学モデルでいうと、見えないや歩けない、話せないということが障がいである。社会モデルでは、本が読めない、本の内容がわからないということを問題にする。例えば、視覚障がいがあると、そのままでは本が読めない。しかし、その本の点訳や音声読み上げソフトなどがあれば、その本の内容がわかる。視覚障がいの人が本を読めないのは、視覚の機能に障がい

があるというだけではなく、点訳がされていない、音読のボランティアがないなどということが障がいなのである。

■不当な差別的取扱いの禁止

募集・採用・賃金・昇進など、雇用に関するあらゆる局面で、障がい者であることを理由に差別すること、排除すること、障がい者に対して不利な条件を設けること、障がいのない人を優先することは、差別的取り扱いに該当するため禁止となる。例えば、求人の募集時に自力で通勤できる人に限ることや採用後において障がいがあることがわかれば、それを理由に解雇することなども禁止です。一律に障がいだから出来ない決めつけるのではなく、本当に業務が出来ないかどうかということをしちんと精査しなければならない。ただし、応募について、決して採用しないとイケないということではなく、機会をあたえるということである。合理的配慮は、均等な機会の確保、それを確保するための措置である。障がい者のバリアを排除することが合理的配慮である。社会的障壁は、人によって違う。同じ障がい者であっても、その人の成育歴とか環境によっても異なる。例えば、手話が言語の場合、手話通訳が合理的配慮になる。手話ではなく、要約筆記がいいという人もいます。人によって違いがあり、かつ個性があって、その人がどういうことを望んでいるか、何が合理的配慮なのかを教えてもらう必要がある。



辻川 圭乃 弁護士

■合理的配慮の提供義務

今回の改正法によって、募集及び採用について、障がいのある人とない人との均等な機会を確保する措置をすることとなる。採用後においても、障がいのある人とない人の均等待遇を確保する。または、障がいのある人の有効な能力発揮の支障となっていることを改善する措置となる。合理的配慮の不提供は差別と同じであり、障がいのある人の求めに応じて、障がいのある人がない人と同様に人権を行使し、機会や待遇を享受するために必要かつ適切な現状の変更や調整を行うこととなっている。中には、知的障がいや発達障がい、自分からは何が合理的配慮か言えない場合は、家族や支援者から言ってもらえることも出来る。あきらかに、この人は合理的配慮が必要なことがわかる場面では、何も言わなくても合理的配慮をしなければならない。配慮だけではなく、現状のバリアを取り除くための変更や調整をする必要もある。ただし、合理的配慮が法的義務となっているため、求められたら実施するかというところではない。過重な負担になる場合は、実施しなくても義務違反にはならない。過重な負担とは、6つの要素(①事業活動への影響の程度②実現困難度③費用負担の程度④企業の規模⑤企業の財務状況⑥公的支援の有無)を総合的に勘案して個別に判断することになるが、過重な負担になるから出来ないとは切り捨てるのではなく、何が過重な負担なのか、ここまでだったらできる、いろいろな工夫をすれば出来るなどの話し合いをすることが大切です。合理的配慮を提供するときは、双方で建設的な対話が必要となる。合理的配慮の具体例としては、大阪府の差別解消ガイドラインで示されている。

また、合理的配慮の具体的な手順は、①支障となっている事情の申出や確認をする。本人の申出が難しい場合は、家族や支援者が申出をすることもできる②合理的配慮に関する話し合いをする。申出があった内容について建設的に話し合いをすることが法的義務となる。その中で、どの合理的配慮が良いのかなど、双方が知恵を出し合って話をする③内容を確定する。この確定した合理的配慮の内容や理由について説明を行う。また、過重な負担が大きすぎる場合においても説明を行う、となっている。一方向ではなく双方向に、お互いのことを理解し歩み寄って話し合いをすることが重要です。

よくある質問に、「入社後に障がいがあることを知った場合でも合理的配慮をする必要があるのか？」と聞かれるが、障がいがあることがわかった段階で、職場において支障となっている事情の有無を確認し、話し合いをした上で合理的配慮を提供する必要がある。

■相談体制の整備、苦情処理

この法律の改正で、事業主は障がい者からの相談について、適切に対応するために相談窓口を作るなど、必要な体制を整備する義務がある。また、パンフレット、社内報、就業規則等も変える必要がある。その他、努力義務ではあるが、障がい者から相談や苦情があった場合には、自主的に解決していく必要がある。話し合いで解決できない場合は、紛争を援助する仕組みとして、①都道府県の労働局長による助言、指導または勧告を求めることが出来る②第三者による調停制度がある。最終的に、それでも解決が出来ない場合は、労働審判や裁判訴訟になる。

また、厚生労働省のホームページに改正障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するものや具体的な差別事例や合理的配慮についての指針やQ&Aがあるので見ていただければと思う。

■講演まとめ

今後もさまざまな法律など成立されるが、できていないから法律が作られるのではなく、誰もが使いやすい法律でなければならない。また、障がいのある人とさまざまな場面で、ありのままに向き合い、あらゆる角度から何が障がいなのかということについて今回学ばせていただいた。我々としては、これからもお互いに認め合い共生する社会の実現に向けて進んでいきたいと思う。



改正障害者雇用促進法のポイントを解説し、合理的配慮の具体例を示した。

Colleague 第2回研修会

Colleague事務局 乾 伊津子

コリーグ第2回の研修会は、4月24日大阪私学会館で開催された。参加者は障がい福祉などに携わる32名。「本人主体の支援の原則とは？」というテーマで玉木幸則氏（障害者総合相談支援センターにのみや所長）の講演から始まった。その後、玉木氏を囲む円陣を作り議論が開始された。コーディネートは嶋田副代表理事。

玉木氏の講演はのっけから、「ここ数十年で新法ができ新たな制度ができたが、障がいのある人の周辺の問題は変わっていない」と、強い口調で始まった。現状は制度が先行し、そこに生きる障がいのある人の思いや意思がないがしろにされている。障がい者は気の毒、家族はたいへんという根強い構図があるが、幸せかどうかは周りが決めることではなく、本人が決めること、これが原点である。しかし、現実には「障がい」が邪魔をし、こうした原点が崩れるから主体も崩れてしまっている。本人の視点が大事であるのに現状はそれが欠落していると「本人の主体性」の必要を強く語った。

幼い頃、自分だけが家族と離れて暮らさなければならなかった玉木氏。「なんで自分だけ！」という強い疑問が今の仕事の根底にあるという。生まれた瞬間から社会生活が始まり、歳相応のことをしていれば、特別な支援や訓練は不要。小さい頃からできることを経験する環境は、その後の社会参加を大きく左右させるのに、そうできないのは教育や福祉のしくみの拙さ。自分でできることをし、できないことは他に依頼するなど、自分のことは自分で決めるスタンスこそが本人主体であると語る。支援とは本人の思いに寄り添い、自己選択・自己決定を支えていくもの、セルフマネジメントを応援するものと主張した。

講演を受け、議論が始まった。障がいの問題に長く関わってきたY氏が現状の福祉制度について発言。何も変わっていないと口火を切った。「今、広域な取り組みの中で障がいのある人の支援を進めている。そういった実践こそが新たなものを作っていけるものではないか。失敗した時、何で失敗したのか、振り返る仕組みを支援の中に位置づけることが必要だ。お互いが共有できる資源が地域にはある。地域は資源の集合体でこれまでの課題を解決できる」と説いた。

一方、S氏より障がいのある人の「能力」と



玉木さんは、「障がい者本人の主体性が重要」と語った。

いう切り口から、「能力の概念をどう見るか、そこに大きな問題がある。先天的に持っている能力をどう発見し、どう見ていくのか。障がいのある人は能力が低いと排除されてきたが、アメリカでは能力差は当然、有資格者だけが差別されないとなっている。これを超えていくのは至難だ。加えて、制度として日本の雇用率制度は果たして適切なのかという疑問もある。障がいのある人を障がいのない人へ同化していくという同化主義と、それぞれの個性を認め合うという多元主義の考え方がある。この多元主義を実現するのが福祉の領域ではないか」と述べた。Y氏は、「こうした能力主義を外す仕組みが必要で、もしかしたら広域的な取り組みの中でそれが可能ではないか」と提案。「自分ができないことをできるようにする環境をどう築いて、可能性をどう伸ばしていくのか、環境を設定することの中に道があるのではないか」と続けた。そうした議論の中、「福祉は信用できない、地域といっても何の助けにもならない。誰も助けてくれないし、信用できるのは少数の人のみ」という意見もあった。こうした発言に玉木氏からは、「障がい者だけでなく、健常者も成功体験できていない。成功できる経験は支援者にも必要」とアドバイスがあった。その後さまざまな意見が出され、あっという間に議論の時間が過ぎた。玉木氏からは強い信念に基づく熱い思いとともに「あきらめない」という姿勢を届けてもらった。そして、そもそも「福祉」とは、困っている人を助けることではなく、社会の構成員が幸せだと感じるようにしていくことである。そのような社会にしていくことが、福祉従事者の目指すところだと、改めて学ぶことができた研修会であった。

「ジョブコーチ・カンファレンス2016」のご案内

ジョブコーチカンファレンスは、国のジョブコーチ（職場適応援助者）に焦点をあてて、地域でどのように就労支援を展開するかを考える、年に1度の会議です。職場適応援助者を養成する機関としては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構以外に現在、6団体が厚生労働大臣の認可を受け研修を実施しており、当ネットワークもその中のひとつです。6団体が横の連携を図り、毎年カンファレンスを開催し、第1回目の神戸を皮切りに、名古屋、郡山に続き、第4回目の今回は金沢で開催します。初めての北陸開催ということで、地方におけるジョブコーチ制度の在り方や課題について「実践報告」を通して共有していきます。また、昨年度から障害者就業・生活支援センターに配置された主任職場定着支援担当者（経験豊富なジョブコーチ）についても、さまざまな立場の方々と意見交換ができる場になればと考えております。ジョブコーチだけでなく、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、企業、障がいのある当事者やご家族など、多くの方々にお集まりいただきたいと思っております。

- 日 時：平成28年7月23日（土）10:00～17:10（受付 9:30～）
- 会 場：金沢市アートホール
- 対象者：職場適応援助者養成研修修了者および就労移行支援事業者、障害者雇用企業、その他
ジョブコーチの実践に関心のある人
- 定 員：300名
- 参加費：3,000円
- 主 催：職場適応援助者養成研修機関連絡会
（公益財団法人キリン福祉財団助成事業）
NPO法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク
NPO法人 ぐらしえん・しごとえん
NPO法人 ジョブコーチ・ネットワーク
NPO法人 全国就業支援ネットワーク

大会受付HP <https://amarys-jtb.jp/job2016>

〔プログラム〕

時 間	
10:00～10:10	開会あいさつ
10:10～11:45	「障害のある人の雇用・就労支援の施策とジョブコーチ制度」 ・厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課地域就労支援室長 ・厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課課長補佐
11:45～12:45	昼食休憩
12:45～14:45 14:45～15:00	地元北陸より、ジョブコーチ、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業等による「実践報告」3事例程度 →質疑応答 休憩
15:00～17:00	「地域に根差した就労支援を考える～職場適応援助者及び主任職場定着支援担当者等に焦点を当てて～」 司会：酒井京子（全国就業支援ネットワーク、大阪障害者雇用支援ネットワーク） ○小川浩（NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク） ○鈴木修（NPO法人ぐらしえん・しごとえん） ○厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課地域就労支援室長 ○厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課課長補佐
17:00～17:10	主催団体より

今年度の企業見学会案内(FORWARD別冊について)

地域ネット事業部 澁谷 栄作



コクヨKハート株式会社での見学会 (2015.12.3)

地域ネット事業部OSKネットワークでは、2015年度の活動として、2016年4月から施行される「障害者差別解消法」「改正障害者雇用促進法」を踏まえ、「各企業はどのように対応していくか」をテーマに、各企業の対応状況、事例を見学し、法施行に向けてどのように対応していけばいいかの論議を行う場として、4社の見学会を実施いたしました。参加者は延べ118名を越え、企業、行政、福祉事業所、学校、保護者、当事者と多岐にわたりました。その見学会で報告された各社の取り組みなどを別冊FORWARDにまとめました。これには、各社の合理的配慮の事例が多数記載されており、障がい者雇用に取り組まれている皆さまに少しでも参考になればと思います。

地域ネット事業部の今年度の取り組みとして、「OSKネットワーク見学会」と「働く障がい者リーダー会議」を計画しております。「OSKネットワーク見学会」としては「改正障害者雇用促進法の施行により、各社が抱える課題について意見交換できる見学会」を開催します。この見学会では、各事業主が合理的配慮の取り組みを進める中でいろいろな課題に直面していると思われませんが、各自が個別で考えるだけではなく地域ネットワークを生かして、その課題の共有化と対応策を一緒に考える場を作り、障がい者雇用の更なる推進に繋がりたいと考えております。

見学会は、次の4事業所にご協力をいただき開催いたします。

株式会社 エルアイ武田

7月14日 13:30開始

株式会社 あしすと阪急阪神

10月18日 14:30開始

株式会社 NTT西日本ルセント

1月18日 13:30開始

株式会社 スミセイハーモニー

2月15日 10:30開始

定員は、それぞれ30～40名程度を考えており、見学会の内容は、「事業所の紹介と障がい者雇用の状況」、「事業所見学」、「参加者とのディスカッション」を予定しております。

また、地域ネットワーク事業として昨年に株式会社ニッセイ・ニュークリエーションで実施した「働く障がい者リーダー会議」が非常に好評であったため、本年も実施することにいたしました。働く当事者のリーダー同士が情報と意見を交換することで、そのモチベーションを高め、障がい者雇用拡大の推進力になっていくことを期待しています。開催は、株式会社ダイキンサンライズ摂津にて11月9日14時から開始する予定です。職場のリーダー、あるいはリーダー的な立場で仕事をされている方に参加していただきたいと思います。

上記の各取り組みは、実施日が近づいてきた時点で参加募集のご案内を発送いたしますので、お申し込みください。



パナソニック交野株式会社での見学会 (2015.10.16)