

Net Work Report

ネットワークレポート フオワード

第 69 号

FORWARD
for working together

〒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

「コロナ禍での状況を見極め、今必要な活動を考える年」

代表理事 奥脇 学

今年度の活動方針を総会議案書の全般的執行方針から
抜粋し皆さんにお伝えいたします。

令和3年度の活動については「**コロナ禍での状況を見極め、今必要な活動を考える年**」というテーマで活動していきたいと考えています。

昨年度の活動はコロナ禍の影響により、思うような活動ができない状況が続きました。このNPOではネットワークづくりを重視し、リアルで集まり様々な立場の人たちとコミュニケーションする場を提供し、一つ一つの地域資源が連携できるような活動をしてきましたが、リアルで集まることが困難になってきているこの状況では、そのようなコミュニケーションの場が作れていないというのが現状です。ZOOMなどによる見学会や研修会なども試行錯誤しておこなっていますが、コロナ禍の状況が落ち着いて皆さんとリアルでお会いでき、コミュニケーションできる機会を心待ちにしているというのが本音です。

当NPOの活動でもこのような状況ですが、今障がい者雇用現場では実習や企業見学が行うことができなかったり、緊急事態宣言下での業務縮小などの業態変化や、テレワーク、自宅待機による障がい者雇用現場の様々な問題が噴出した状況となっています。その中で今年は特にコロナ禍の中でできることを様々な視点から考えて、コロナ禍の中で培った新しいコミュニケーション手段の活用や新たに必要となってくるような課題に対して活動を推進していきたいと考え「今必要とされている活動」を様々な手段で行えるように考えて推進していくことが重要であると考えています。

この状況下で、私たちに何ができるのかを考え、必要なものを随時提供していけるような柔軟な対応を意識し



ていきます。各事業部の活動は計画通りに行っていくとともに、今何ができるのか？今必要とされているものは何なのか？を常に意識して随時実行していく必要があることを強く感じています。またそれをいかに素早く実行できるのか？というのを会員の皆様のご協力を頂き、現状も意識しながら進めていきたいと考えています。

改めてですが、この厳しい現状中でも、下記の活動指針に沿って会員の皆さんと障がいがある人に必要な仕組みづくり、活動などを考えて令和3年度は実行していきたいと思います。

＜活動指針＞

働きたい、働く体験がしたい、働き続けたい障がい
ある人に対し

- ・相談窓口を作ります（気軽に相談できるところ場所づくり）
- ・サポートする、多様な人たちの関わりを作ります（ネットワークづくり）
- ・サポートする、多様な人たちへの講演会、実践事例報告、ノウハウ共有をおこないます（セミナー・講演会などによる啓発）

2021 年度総会と事業報告と計画

「コロナ禍での状況を見極め、今必要な活動を考える年」

事務局 堀部 寿美子



<㈱ダイキンサンライズ摂津での通常総会>

2021年（令和3年）5月29日、第21回通常総会を開催した。前回は突然襲ってきたコロナ禍により、理事・監事がオンラインで参加し、会員は委任状による出席とする、法人設立以来初めての形式での総会となったが、今回は株式会社ダイキンサンライズ摂津社の施設をお借りして、集合形式で開催することとなった。全会員97名の内、理事・監事を含め26名が出席、委任状出席者49名と合わせて75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。

今回は来賓をご招待することは差し控えたが、廣瀬英美大阪労働局職業安定部職業対策課長、浜田真紀大阪府商工労働部雇用推進室就業促進課課長、田中宏和日本労働組合総連合会 大阪府連合会会長のお3方に祝辞をいただいた。

総会では、次第に則り、議事録署名人の選出、2020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2021年度の全般執行方針が奥協代表理事よりなされた。

全般執行方針

令和2年度は新型コロナウイルスの影響で、ネットワークづくり、研修会、フォーラムなどの活動が思うようにできなかった一年となりました。この影響は想像していた以上で、当NPOの活動だけにとどまらず、障がい者

雇用現場で実習や企業見学が行うことができなかったり、緊急事態宣言下での業務縮小などの業態変化や、テレワーク、自宅待機による障がい者雇用現場の様々な問題が噴出した状況となりました。1年程度で、ある程度の対応や見通しなどが確立されるのではと考えていましたが、いまだ大変な状況は落ち着いておらず、令和3年度における活動も多大な影響をうけると考えています。

この状況下での令和3年度の活動は、「**コロナ禍での状況を見極め、今必要な活動を考える年**」として、コロナ禍の中でできることを様々な視点から考えて、コロナ禍の中で培った新しいコミュニケーション手段の活用や新たに必要となってくるような課題に対して活動を推進したいと考えます。

令和2年度、特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワークは設立から20年の節目を迎えました。法人設立から20年、今までの活動を障がい者雇用の現場の歴史とともに振り返り、どのように障がい者雇用の現場が変化してきたのか？総括した年になる予定でしたが、新型コロナウイルスの影響で活動自体が思うようにできずに、毎年行っている障がい者雇用フォーラムについても開催中止とした状況となりました。令和3年度は今までの活動内容や新しく取り入れて活動できる内容を考えて、まさに「今必要とされている活動」を様々な手段で行えるように考えて推進していくことが必要と考えています。この状況下で、私たちに何ができるのかを考え、必要なものを随時提供していけるような柔軟な対応を意識しながら、各事業部では計画通りに活動を行っていくとともに、今何ができるのか？今必要とされているものは何なのか？を常に意識して実行していく必要性を強く感じています。それをいかに素早く実行できるのか？会員の皆さんの意見も、現状も意識しながら進めていきます。

まだまだ、不透明な今年度の活動も、柔軟な対応、そして必要なサポート、仕組みづくりができるように、今後もこの難しい社会環境に対応し当NPOでできることを具体的に考えて活動を行います。

厳しい現状ではありますが、活動指針に沿って会員の

皆さんと障がいのある人に必要な仕組みづくり、活動などを考えて実行していきます。

2021年度の各事業部での事業計画・収支予算案は以下のとおりである。

<事務局>

障がいのある人の雇用と就労の推進に関する情報を会員や支援者と共有するべく定例会、講演会を開催する。当法人の活動記録ともなる機関誌フォワードやホームページにより会員や会員外に情報発信していく。

<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、全障協、同友会、大阪労働局、大阪府商工労働部、大阪府福祉部、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たフォーラムを企画開催し、これらの取り組みを社会に発信するとともに多様な団体がさらに連携を深めるきっかけづくりとする。

<相談事業部>

2017年6月より開始した、「障がいのある方々ご本人の声を聞く」ことを基本とした相談事業「はたらく障がい者なんでも相談センター」の体制を強化し、各市町村で実施されている自立支援協議会に出席するなど、事業の周知、情報の共有や意見交換を行っていく。

<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、情報共有や支援者養成を目的として研修会を開催する。

新型コロナウイルスの感染拡大により、集合型の研修への影響も懸念されるが、オンラインによる研修も取り入れながら感染防止に最大限務めたうえで事業を実施していく。

<企業ネット事業部>

2020年度は新型コロナの影響で、交流会やリーダー会の回数を減らしたが、何とか各1回ずつ実施し、幹事会ではweb方式で2回実施したがやはり不十分であった。

2021年度は、まだ残る新型コロナ対応を考慮しながらも、実施方法を工夫しながら本事業の狙いである、企業間の交流、企業と福祉の交流の促進の役割を果たしていきたい。そこで本年度は障害者就労支援交流会を年2

回、職場リーダーの交流イベントを年2回、幹事会を年4回実施したい。

<地域ネット事業部>

全国的な課題でもある就労定着支援は、府下においても大きな課題である。また、就労移行支援事業所の就労実績の2極化は変わらず課題である。今年度も関係諸団体との意見交換を継続し、地域ネット事業部の目的である「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きたい。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）を大阪府就労移行支援事業所連絡会や関係機関等と連携しながら実施していく。

<2021年度活動予算案>

	科目	年間予算額
経常利益	受取会費	1,653,000
	事業収益	8,696,000
	その他収益	1,325,100
	計	11,674,100
経常費用	事業費	9,388,820
	管理費	4,372,000
	計	13,760,820
正味財産上限額		▲ 2,086,720

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あたるが、全役員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・黒田 悦治
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：安蔵崇史・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、應武善郎氏に「多くの人に支えられて」というテーマでオンライン形式で講演していただいた。應武氏は1996年8月にダイキンサンライズ摂津の社長に就任され、2013年に社長を退任、その後、顧問として2021年2月迄勤務された。社外では当ネットワークの副代表、全国障害者雇用企業支援協会と全国特例子会社連絡会の副会長、その他就労支援団体の理事や委員等を歴任され、数多くの講演会もこなされた方の、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。

就労アセスメント強化学業の成果と2021年度事業

地域ネット事業部 金塚 たかし

大阪府域における就労系事業所からの一般企業への就労は促進されているが、就労移行支援事業においては事業が開始された当初から現在も引き続き、就労実績の2極化の課題は解消されていない。これは全国的な課題でもあるが、大阪府域においても大きな課題と考える。

上記の課題を中心に「地域ネット事業部」として大阪府や大阪市、労働局の行政と支援機関、企業等とで定期的な会議を進める中「就労移行等連携調整事業」の一部を大阪障害者雇用支援ネットワークで受託し「就労アセスメント強化学業」が2018年度より3か年事業として開始された。

事業の内容は就労アセスメントや支援の質の向上を希望する就労系事業に、支援ノウハウを有するアドバイザーが出向きノウハウを伝達し支援力の向上を目指す。また、地域の状況を把握している障害者就業・生活支援センターのスタッフにも協力を要請しアドバイザーとして同行してもらった。

後、アドバイザー派遣を行った内容について、府下の事業所へ向けての報告会を実施した。

支援の対象となる事業所は府下の就労移行支援事業所、就労継続A型・B型事業所である。

【2018年度実績】

〈アドバイザー派遣〉

就労移行支援事業所	8ヶ所	40回
就労継続A型事業所	2ヶ所	12回
就労継続B型事業所	6ヶ所	28回

上記の事業所に10人のアドバイザーが出向き、以下の相談について助言や支援を行った。

「アセスメントの視点・取り方」「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について」「利用者の確保」「いろいろと困っていたがどこの誰に相談していいかわからなかった」等にアドバイスや研修会を実施した。

〈アドバイザー派遣報告会〉

2019年3月6日	大阪府社会福祉会館	94名参加
2019年3月13日	東大阪市立障害児支援センター レピラ	51名参加
2019年3月26日	和泉市コミュニティセンター	24名参加

【2019年度実績】

〈アドバイザー派遣〉

就労移行支援事業所	13ヶ所	59回
就労継続A型事業所	7ヶ所	19回
就労継続B型事業所	13回	37回



上記、事業所に16人のアドバイザーが出向き、以下の内容について助言や支援を行った。

「発達・精神障害者への支援」「支援プログラム」「個別支援計画」「利用者募集」「支援スキルの向上」「企業開拓」「ネットワーク構築」「支援機関の役割」等の相談内容について、助言と共にアドバイザーが所属する事業所の見学を実施した。事業所の感想として「事業を通じて多くのつながりを持てた」「事業所でやるべきことをスタッフで共有できた」「外部からの客観的な意見をもらえてよかった」「企業実習につながる事が出来た」との感想をいただいた。

〈アドバイザー報告会〉

2019年7月23日	大阪府社会福祉会館	54名
2019年9月27日	大阪狭山市文化会館	17名
2020年2月18日	枚方市教育会館	21名

【2020年度実績】

最終年度は新型コロナウイルスの感染拡大で予定していた事業所の訪問回数を下回る結果となった。また、アドバイザー報告会においても動画配信形式で1回の実施になった。

〈アドバイザー派遣〉

就労移行支援事業所	9ヶ所	26回
就労継続A型事業所	9ヶ所	22回
就労継続B型事業所	13ヶ所	38回

上記事業所に14名のアドバイザーが出向き、以下の内容について助言や支援を行った。

「就労準備のアセスメント」「就労支援の研修」「プログラム内容」「利用者への対応」「就労支援の流れ」「実習先の開拓」「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」「関係書類の整理」等

これらの相談内容に「アドバイザーが所属する事業所や他のアドバイザーが所属する事業所への見学」「アドバイザーの事業所にて使用しているフェイスシートやアセスメントシート、プログラム内容、個別支援計画書、モニタリングシートを提供」「各種制度、対人援助等の研修会」「事例検討会」「アセスメントを目的とした利用者面談の実施」等の具体的なアドバイスを行い、事業所より個別の悩みに対応いただけて良かったとの感想を多数いただいた。

〈アドバイザー報告会〉

2021年3月22日に動画撮影にて配信を行った。

3か年を通して就労実績が低迷している一つの要因は管理者・サビ管に就労経験が無かったり、乏しい為に就労までのプロセスを理解できておらず、支援プログラムが確立出来ていない事が挙げられる。また、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無い、少ない言うことも明らかになった。

今回の結果を受けて、今年度より引き続き大阪府より「就労移行等連携調整事業」を受託した。今年度からの事業は就労支援に係るノウハウを見える化・体系化する事で事業所内において引継ぎ、蓄積しやすくす

ること。また、ノウハウを有した者がアドバイザーとして事業所に出向きノウハウを伝達する事で、各事業所の就労アセスメントや支援を向上させることを目的としている。

具体的には就労移行支援事業所、就労継続A型・B型

事業所における支援ノウハウの手引き書を作成すると共に、支援の手引き書を活用し昨年度、同様にアドバイザー派遣を実施する。

この事業を通して就労系事業所より一般就労がさらに促進する一助になるよう事業を実施して行きたい。

働く障がい者リーダー会（於：DSS）

企業ネット事業部 澁谷 栄作

企業で働く障がい者の中には、管理職や職場のリーダーとして活躍しておられる方が多数おられます。

その障がい者の方々に集まって頂き、自分の職場紹介や日頃困っている事についての情報交換等を行う場として「働く障がい者リーダー会」を3月9日に株式会社ダイキンサンライズ摂津で実施しました。

一昨年までは年に2回実施していましたが、新型コロナウイルスの影響で年1回のみの開催となりました。感染予防対策を入念に行い、皆様にも協力して頂き、なんとか無事に実施することが出来ました。

新型コロナ対応としては、参加人数を20人以内に絞り、マスクの常時着用、入館時の体温測定、会議室では人と人の間隔を広く取り、換気にも充分注意を払いました。



職場見学は15人を2班に分けて行い、密を避けるようにしました。

参加者15名の内、特例子会社からは11名でした。

リーダー会の最初にダイキンサンライズ摂津の会社紹介ビデオを見て頂き、その後に障がい者社員が働く職場の見学を行いました。

参加者からは「説明の方が無駄なく分かり易く説明してくださいました」「デジタル

ピッキングや独自の治具製作により、多人数の作業でも間違えにくくする工夫のお話は印象に残っています」「見学では手厚いサポート、支援、アイデアが見られて良かった。参考にします」といった感想が出ていました。

職場見学の後、会議室に戻ってグループディスカッションを行いました。

グループディスカッションでは3グループに分かれて行い、AグループにはコクヨKハートの西林社長、Bグループにはニッセイ・ニュークリエーションの余部社長、Cグループにはハウスあいファクトリーの横塚社長に入ってもらいました。

Aグループでの話題は「精神障がい者のいるグループのリーダーになるが、いろいろ悩んでいる」「ケース会議での支援者とスタッフのずれの違いがある」といったことや「障がい者の指導とハラスメントの境目についての悩み」「人員増加と業績と配慮のはざまにあること」等、色々な話題が出ていました。



＜グループディスカッション＞

Bグループでは、「普段の仕事での困りごとについて」「お互いを理解するための“思いやり研修”について」「毎日元気に出勤してもらうためには仕事を好きになって貰う、仕事に興味を持って貰う様に伝えている」といったことが話し合われていました。

Cグループでは「精神、発達の方が働きやすい仕組みをどうするか」「精神、発達の人との接し方。それぞれに合った話し方、信頼関係が大切。相談しやすい雰囲気作り」などが話し合われていました。

グループディスカッションを終えての皆さんの感想は、「いろいろな話を聞いたことで目からうろこで、とても良い会でした」「各社、様々な悩みがあり、対応方法など意見交換出来て良かった」「ディスカッションが上手く進むか解らなかったが、進行役の方がいて、うまく話が進んで良かった。最後はもっと話したいと思った」「皆と困りごとの共有ができた。でも解決にはならなかった」といったものでした。

他の障がい者雇用をする会社の人と話す機会が少ないので、この様なリーダー会は新鮮な様でした。会社は違っても同じような事に困っている事や、新しいヒントを得ることが出来たり、他の会社の社長の考えを聞く事が出来たりと、得るものは沢山あったと思います。

今回は残念ながら懇親会は出来なかった為、ディスカッションが終了して解散になってしまい、互いの懇親を深めるには不十分であったと思います。

次回はコロナ禍が過ぎ、懇親会も実施出来る様に祈るばかりです。

2021年度は2回実施する予定です。

少しでも多くの方に参加して頂きたいと考えております。

2020 年度

障がい者雇用支援の基本を学ぶセミナー

自分らしく働き、自分らしく暮らすを実現 — その支援の背景を探る

研修事業部 井上 宜子
今西 智奈美

2021年3月25日(木)エルおおさか606号室で、障がいのある人の就業支援・雇用管理の初任者向けのセミナーを実施しました。当日はコロナ禍の中でしたが、41名の方に参加頂きました。

10:10 ~ 10:50 基礎講座 「安定して働き続けるためのしくみと支援」 大阪市障がい者就業・生活支援センター 主任就業支援ワーカー 山口 雄大
シンポジウム 「自分らしく働き、自分らしく暮らすを実現 —その支援の背景を探る—」
11:00 ~ 12:00 事例1 シンポジスト：ハートランド株式会社 社員Yさん（ビデオ出演） 代表取締役社長 谷 健次 コーディネーター： 大阪市職業指導センター所長 今西 智奈美
13:00 ~ 14:00 事例2 シンポジスト：(有) 奥進システム 社員 F さん 常務取締役 Kさん(リモート出演) 代表取締役社長 奥脇 学 コーディネーター： サテライト・オフィス平野所長 井上 宜子
14:10 ~ 15:10 事例3 シンポジスト：医療法人正和病院 社員 O さん（登壇） サテライト・オフィス平野 （就労定着担当者）藤井 麗子 コーディネーター： 大阪市職業リハビリテーションセンター 堤 世津子
15:10 ~ 休憩
15:25 ~ 16:35 グループワーク（グループに分かれ意見交換） コーディネーター： 大阪府専門学校各種学校連合会 梶山 武志
15:35 ~ まとめ 閉会

このセミナーは今回で8回目を迎えます。今回は、「自分らしく働く、自分らしく暮らすを実現—その支援の背景を探る—」と題して、就労定着をテーマとして、基礎講座「職業生活を続けるための仕組みと支援」、3事例から学ぶシンポジウムを開催しました。

3事例のシンポジウムに出演頂いた方は、いずれも職業生活を10年以上継続しておられる方です。職場の方の理解、生活面における変化や支援者、協力者の存在など、3事例とも違った視点でお話し頂きました。また、出演方法も、ビデオ出演（動画インタビュー）、リモート出演、生出演と、多様な出演方法となり、コロナ禍による過渡期ならではのものとなりました。下記に、シンポジウムの簡単な報告をします。

●ハートランド株式会社（社員Yさん：知的障害のある方）

コクヨグループの農福連携の先駆けとして2007年に大阪府泉南市に設立された特例子会社。知的・精神障害のある方の職種開発のため、野菜栽培を開始し、今年で14年を迎えます。



<リモートで出演中のKさん、Fさん>

障害のある社員7名中、10年以上勤務している社員が5名。高い定着率を誇っています。まず、谷代表取締役社長からコクヨグループの障害者雇用やハートランド株式会社での取り組みを紹介いただきました。

ハートランド株式会社は市場に出す品質の良い野菜の生産をしており、出荷量は50t/年（165kg/日）。ひとつひとつは単純でも種類が色々あるという作業内容を活かし、社員が働きやすいための環境を整えています。①社員それぞれの得意な仕事を見極めて、能力を伸ばし、作業効率をあげる、②いきいきと働ける職場づくり、③マルチスキル化の取り組みです。それと同時に、モチベーション向上や褒められる行いの理解定着のため「全体終礼で一日の業務の振り返り」を実施し、頑張った人には「がんばるシール」を贈呈するという取り組みも行っています。決して最初から上手くいっていたわけではなく、社員と共に育ち今の状態になっているというお話でした。

続いて、インタビュー動画にてYさんに登場して頂きました。Yさんは大阪市職業指導センター出身。勤続13年です。「ほうれん草を育ててお金を稼ごう」「仕事行く前に体調管理しておかなくてはダメ」等、仕事への意識の高さを語って下さいました。長く働き続けるコツは「がんばるシールを獲得するため！」でした。上司の方からも「企業人として成長してもらいたいと思っています」とお話し頂きました。

●有限会社奥進システム（役員Kさん、社員Fさん：身体障がい（頸椎損傷）のある方）

当ネットワーク代表の奥脇が代表取締役社長を務める奥進システムは、1人中8人が障がいのある社員。精神障がいのある社員が2人、発達障がいのある社員が3名で、雇用率100%以上の会社。システム開発やホームページ作成等の業務を行っています。精神・発達障がいのある社員には、自社で開発したSPISで精神面のフォローを行っており、今回登壇頂いたKさん、Fさんはその上司として活躍されています。

始めに、奥脇代表取締役社長（以下、奥脇社長）から会社紹介をしていただきました。障がいのある社員が多いが、誰もが働きやすい会社を追求してきた結果、一人一人と話し合い働きやすい環境（在宅勤務、変形労働時間制、EPISを

通じた精神面の把握やフォロー)を早くから整えてきた。会社のツボは、「あなたに合わせます」。コロナ禍でも困らずに業務継続できているとのことでした。

続いて、Fさん、Kさんにリモートで登場頂き、会場と対話形式でシンポジウムを実施。お二人とも大阪市職業リハビリテーションセンター(以下、職リハ)出身。15年以上前に、リモートで会社とつないで、職リハの中で実習。仕事の内容は、お客様の管理システムを作る仕事。職員に仕事を手伝ってもらったとの秘話も…。他の会社も実習したが、「あなたに合わせます」の環境に惹かれて入社されたとのことでした。

現在のお仕事は、システム開発と社内環境の整備、お客様のシステム環境の整備など。

15年勤務継続の理由は、①1時間単位で有休が取れる、社長に同じ目線で話ができるなどフレキシブルなところ、②自由度を上げるために必死に仕事をする、③同じ空間を共有していなくてもリモートなどで、気持ちを共有できること。

精神・発達障がいのある方への仕事の管理は、業務日報(特に感想の欄)で状況を把握し、フォローが必要な場合は社長に報告しフォローしてもらうとのことでした。また、対応のポイントとして、①納期をきつめに設定しない、②ほどよい成長ができる仕事を設定する、③本人の精神状態に合わせて仕事を調整する、④混乱したときは優先順位をつける、⑤テトラポットのように防波堤になること。

奥脇社長より、「精神・発達障がいのある方は、支援機関とつながっていてご相談することも多いので、これからも上手く繋がりがながら一緒に働いていきたい」とのお話がありました。

●医療法人正和病院(社員Oさん:身体障がい(脳性まひ)・知的障がいのある方)

Oさんの30年近い軌跡を振り返り、仕事場面だけでなく、生活場面も含めた支援について考える機会となりました。

①初めての就職

学校卒業後、職リハで訓練を受講後、事務補助(郵便仕分け、メールサービスなど)の仕事に従事。集計作業を午前中に仕上げるのが難しく1年半後離職。

②2回目の就職

再び職リハで訓練を受け、ワード・エクセルの基礎を学ぶ。体験的な実習で、体を動かす仕事の方が向いているかとも思い、入所施設の部屋の掃除、ごみの回収、物品の購入などの仕事で就職し、15年間働いた。大変だったのは、150人くらいの人が利用する施設の掃除、通勤電車での人の多さなど。しかし、食事会や旅行に行ったのは楽しかった。ペアで仕事をしていた人の退職、施設の閉鎖予定をきいて夜も眠れなくなるほど不安になり、「これも運命だ」と思い、退職した。

③3回目の就職(トライアル雇用)

就労移行を利用し施設内での洗濯業務で再就職。仕事の早さを求められたり同僚の視線がしんどく離職。

④4回目(正和病院)の就職

再び就労移行を利用し就職。ジョブコーチ制度を利用。仕事は清掃業務(廊下、更衣室、トイレ、ごみ回収など)。今は入職当時から4年以上経過し、仕事内容は増え、仕事の流れも大きく変化。大変だった仕事は、階段掃除。

ジョブコーチが、仕事内容を整理(塵取り置く場所にしるしをつける、掃除する順番をきめるなど)したり、仕事しやすくなる工夫を考え提案(モップ・ほうき・ゴム手

袋など掃除道具の変更)。その後、就労定着支援事業で職場訪問など支援を継続中。

この間、勤務時間の変更、仕事の担当者の異動、後輩が入ったり…と仕事面の変化があった。働いていると、「頑張っているね」と声をかけてもらったり、色々な人とおしゃべりができるのが楽しみです。

Oさんの職場への思い

「入職当時は仲良く働けるか不安だったが、一緒に働いてくれる人がとても親切で、一生懸命に仕事を教えてくれ、私も仕事に行くのが毎日楽しくなった。ずっと一緒に働きたいと思っていましたが、異動になると聞き、「今度一緒に働く人はどんな人かな。仲良くできるかな。」など不安でしたが、新しい人になっても頑張っていこうと決めました。今年になって私を採用してくれた人が退職すると聞いて寂しかったです。毎日いろんなことがあるけれど、正和病院で働いて良かったです。これからも働き続けたいです」

⑤生活面での変化

グループホームの体験、ショートステイの利用をした後、一人暮らしを現在行っている。一人暮らしは、夜に話をする相手がいなかったことや高いところに洗濯物を下げるときに大変であるが、好きなテレビを見たり、自由にビールを飲めるのは良いところです。初めはグループホームに入りたかったのですが、今はヘルパーさんや職場の人が応援してくれているので、今の一人暮らしを頑張りたいと思っています。

●グループワークとアンケート結果



7グループに分け、参加者が各々のグループで意見交換を行いました。内容はアンケートに集約されているので、その一部をご紹介します。

●基礎講座について

<感染症対策を行ったグループワーク>

「役に立つ情報であった」が64.7%、「既に知っている内容であった」が26.5%でした。知識としては、既に多くの人に認知されているかと思いますが、役に立つ情報だとのお答えと、多くの質問を頂きました。

●シンポジウムについて

8～9割の方が役立つ内容だったと回答いただきました。感想の一部をご紹介します。

事例1) ハートランド株式会社

- ・色々なビジネスがあるので、本当に売上を上げたり、実利にともなっていてやっているところもあるのだと良い刺激になりました。
- ・分かるまで根気良く教える事の大切さを知りました。
- ・がんばるシールなど日々の自分の頑張ったことが目に見えるので分かりやすいと思った。

事例2) 有限会社奥進システム

- ・奥脇社長が能力のある方に合わせた環境整備、一人一人の特性を理解するシステムの導入をされている姿勢に器の大きさを感じた。
- ・時間有休制度が大変素晴らしいと思った。

- ・精神状態をグラフ化し、分析、仕事を見直す取り組みは弊社でも検討したい

事例3) 医療法人正和病院

- ・様々な環境の変化があり、仕事を続けていく大変さが本人の言葉を聞いて分かった。
- ・「仕事を覚えてもらう支援」ではなく、「気持ちよく働き続けてもらえる支援」という立場で就労者と職場の架け橋をしていると知り、非常にきめ細かい支援だと

感じた。

会社で働くための色々な工夫を障がいのある社員と一緒に考えていく取り組みや、障がいのある方が自らの働き方をお話いただくことは、働くことの真の意味を考えるきっかけとなっています。今後も、色々な職場や多くの方々の声をご紹介することにより、働くことやその支援について考える機会を設けていきたいと思っています。

2020年度働く障がい者なんでも相談センター実績報告

相談事業部 嶋田 彰

『はたらく障がい者なんでも相談センター』は2017（平成29）年6月に「障がいのある方々ご本人の声をきく」ことを事業目的として開設し、地域資源等との連携を意識した事業を展開してきました。2017（平成29）年度は46件、2018（平成30）年度は44件、2019（令和元）年度は46件、2020（令和2）年度は30件の相談に対応してきました。相談体制については就労支援従事者、生活支援従事者、相談支援従事者等、複数名による相談員を配置して対応しています。

支援機関（者）の不在、支援機関（者）の対応や体制への不満等、総数53件の相談を受けました。その相談内容の大半は『はたらくこと』を中心とした将来への不安に関する相談であり、現職（収入面、人間関係、休職や復職）への不安・就職（再就職も含む）へ向けての不安・子どもの将来の就職不安が34件と総数の6割を占めました。その他は、権利侵害に関することや支援機関との関係性のこと、支援機関を紹介してほしい、また就労課題ではなく生活に関する相談（家族関係のこと、今後の生活のこと等）については11件の相談がありました。

他に支援側（雇用企業、教育、支援機関）からは復職に向けての支援や支援体制のあり方について等、8件の相談に対応してきました。

続けて具体的対応としては、本人やその家族に対して各機関の情報提供（就ボツ、就労支援事業所、ハローワーク、医療）が19件、就職へ向けての助言やアドバイスが9件、実際に各支援機関と連携しながら具体的な支援対応が7件、自身の障がいについての自己理解、学生インターンシップ利用へ向けての支援が6件。そして支援側（企業、支援機関、教育機関）に対しての情報提供やアドバイス対応が7件、計48件の対応を実施しました。

ここで、2020（令和2）年度の相談実績を紹介したいと思います。相談件数は実質30件（ちょっとした相談を含めると37件）。新規相談が28件、前年度から引き続いての相談が2件でした。相談経路はHPからの問い合わせが15件と半数を占めており、他は教育機関も含め各支援機関を通じてや飛び込み（予約なしで事務所に来所）などでした。相談者の状況については障がいのあるご本人からの相談が16件、ご家族からは6件、支援者等（支援機関等事業所、学校等教育機関、企業）からは8件ありました。障がいの分類は精神障がいのある方々からの相談が11件（統合失調・うつ等5件、発達6件）、身体障がいのある方々からの相談が9件、知的障がいのある方々は3件、その他7件でした。相談の方法は事務所での対面相談が18件、電話相談が12件。なお、相談者の相談時の状況について、相談総数の30件のうち10件の方々が支援者不在で、同じ割合でどこにも所属することもなく在宅になっている方が9件あるなど、相談総数の約1/3が具体的な支援を受けておられない現状が確認できました。加えて在職中だが現職の不安を抱える相談も9件ありました。

相談内容については、はたらくことや将来への不安、

今後の事業の展開としては、この2年大阪市内ならび大阪府内の基幹型相談支援センターへ事業周知のためリーフレット配布を行いました。今年度については障がいのある方々の就労課題と生活課題を連動させた相談支援体制の構築を目指すため、各市町村単位で実施されている地域自立支援協議会の各部会へ出席して当相談事業をはじめ当ネットワーク全般の事業紹介を行いたいと考えています。加えて昨年度に引き続き大阪市民局からの助成事業である『支援を要する学生インターンシップ（研修事業部）』の個別カウンセリング窓口としての機能を果たしていきます。

ひとが生きるプロセスには、行政、医療、療育、教育、生活、就労、子育て、介護等、多様な支援機関が関わっています。当法人の相談事業はその各分野を横断的にかつ包括的な相談支援としての役割を担っていくことを目標としています。そのためには、まずは障がいのある方々やその家族の「声をきく」こと、権利擁護の視点を大切にした相談支援を実践し、それと同時にご本人を取り巻く多様な支援の仕組みと連携ができる相談支援事業の展開を模索することが大事だと考えています。