

C-STEP事業報告

雇用問題研究会が開催されました。

2014年11月7日(金)大阪市立阿倍野区民センター大ホールにて、「企業におけるメンタルヘルスケアと精神障がい者雇用」と題して2014年度雇用問題研究会が開催されました。当日は、計218社、255名の参加者にお集まりいただきました。



雇用問題研究会の様子

研究会では、会員企業であります(株)ケーエスケー執行役員管理本部総務・人事部長自念裕文氏及び大阪建物管理(有)代表取締役 前田由香利氏からそれぞれ事例報告をいただきました。次に、医療法人渡辺クリニック院長渡辺洋一郎氏から、「企業におけるメンタルヘルスケアと精神障がい者雇用」をテーマに講演をいただきました。

今回の研究会を通して、精神疾病あるいは精神障がいについて医療の専門分野から理解を深めることができたと同時に、精神疾病及び精神障がいがある社員への安全配慮義務や職場定着支援について幅広く学ぶことができました。更に、精神疾病あるいは精神障がいがある方々の雇用が、本人の利益となると同時に企業の業績向上につながっていくこと、また、精神疾患及び精神障がい者の雇用を推進していくためには偏見を克服する重要性について参加者全員で確認することができました。

企業の事例報告者及び講師の方々には、非常に限られた時間の中でも非常にわかりやすくご発表していただき、この場をお借りしまして心から感謝申し上げます。

最後に、同研究会には、多数の方々にご参加いただきありがとうございました。今後も、C-STEPは会員様のニーズに応えるべく研修事業を開催していきますので、引き続き多くの方々にご参加いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

支援学校等で学ぶ生徒を対象としたビジネスマナー講座を実施しました。

2014年度支援学校等で学ぶ生徒を対象としたビジネスマナー講座が終了しました。今年度は夏休み期間、10月、12月の計12コースが実施されました。1コースは定員10名、1日2時間の5日間。授業は、挨拶の練習に始まり、発音練習(滑舌)、お辞儀の仕方、職場での身だしなみや好印象を与える態度、自己紹介の仕方、メモの取り方、電話のかけ方、面接の仕方について学ぶことができる内容になっています。授業中に実演風景をビデオに撮り、自分の姿を客観的に見ることで、改善点を確認することができました。今年度は18校の支援学校等から103名の生徒の参加がありました。どの参加者も5日間で社会人として仕事をする上で必要なビジネスマナーの基礎を身につけるという目標を達成することができました。



ビジネスマナーの様子

C-STEP「人と仕事をつなぐ企業の集い」が事業紹介 2月3日(火)に開催予定

日 時：2015年2月3日(火)午後2時開会
会 場：ドーンセンター 大阪市中央区大手前 1-3-49
テーマ：「障がいのある方の雇用と定着支援の促進に向けて―法改正の概要と職場の実践―」
構 成：一部 事例報告 支援学校等卒業生と就職企業の実践を3事例紹介
二部 講演「障がいのある方の雇用を巡る法改正の概要と企業の義務について」
主 催：人と仕事をつなぐ企業の集い2014実行委員会(大阪府、大阪府教育委員会、大阪市、大阪府教育委員会、C-STEP)
後 援：大阪労働局
多くの方々にご参加いただきますようよろしくお願いいたします。

「熱と光の会」秋の経験交流会を行いました。

「熱と光の会」とはC-STEP会員企業へ就職した人達で組織された親睦会です。現在300名以上の個人会員が活動されています。

2014年度の秋の経験交流会は、10月26日(日)に貝塚市にある「奥水間アスレックススポーツ」で行われました。参加人数は31名で、バス一台を貸し切った開催となりました。集合場所を出た後、バスの中で参加者同士、自己紹介をし、「熱と光の会」の役員から飯盒すいさんのご飯の炊き方やおいしいカレーの作り方の説明がありました。

出発してから1時間30分ほどで到着し、参加者は4つの班に分かれてさっそくカレーライス作りを始めました。どの班も上手にカレーライスを作ることができました。自然の中で食べる手作りのカレーライスは格別でした。

その後、アスレチックで汗を流したり、川岸で談笑したり参加者同士の交流を深めました。日頃は、職場が違うことから会員同士で職場や人間関係の悩みを語り合える機会が少ないので、参加者同士が気持ちを言い合える機会はとても大事です。

「熱と光の会」では、会員の交流を深めるため、春と秋に経験交流会を開催しています。毎年2月には総会も開催しています。職場定着の支援、よりよい人間関係を築く場として今後もたくさんの活動を行っていきたくと考えています。会員企業の皆様には、引き続き「熱と光の会」の取り組みへのご理解とご配慮をいただきますようよろしくお願いします。

C-STEP事業の報告と紹介

人材スキルアップ定期コースの報告と紹介

C-STEPでは、働きたいけどなかなか就職に結びつかないという方を対象に、人材スキルアップ定期コースを年3回開催しています。7月期は7月22日から8月4日まで「職種拡幅・職域発見コース」として中高齢層・職歴の長い方を対象に3



参加者の職場実習の様子

名の方が、10月期は10月21日から11月10日まで「じっくり職場実習コース」として若年層・職歴の短い方を対象に7名の方が受講されました。2015年2月期は2月17日から3月9日まで障がいのある方を対象に「障がい者雇用コース」を開催する予定です。

内容は大きく2つにわけ、はじめの4日間は座学でビジネスマナーや履歴書の書き方・面接の受け方等を学びます。後半は実践の場としてC-STEP会員企業における職場実習を行い、職場でのマナーや必要とされるスキル等を学びます。職場実習期間は7月期及び2月期は1週間、10月期は2週間となっています。

参加者からは、「実際に会社へ通勤し仕事を体験したことで、自分でできていなかったことに気づき、改善する機会になった」や「どんな職種を目指していきたいか参考になった」、「就職に向けウォーミングアップの場になった」などの前向きな感想が聞かれました。



編集・発行

一般社団法人 おおさか人材雇用開発人権センター (C-STEP)
〒540-0028 大阪市中央区常盤町 1丁目 3-8
中央大通 FNビル 14階
tel.06-6940-6600 fax.06-6910-6033
URL(ホームページ)http://www.c-step.or.jp

第28号 シーステップ C-STEP ニュース 人間を主役にした人材雇用開発



C-STEPの就職者定着支援に向けて―現状と展望―

(一社)おおさか人材雇用開発人権センター事務局次長 松本 秀樹

C-STEPは、1981年の設立以来、会員企業へ就職した就職困難者の職場定着支援に関わってきました。2008年度からは、大阪府が提唱する「障がい者雇用ナンバー1」に呼応する取り組みとして、府内の支援学校等生徒の就労支援を行っています。今回、C-STEPの支援学校等生徒の定着支援事業について述べたいと思います。

C-STEPが関わっている定着支援には、様々なケースがあります。代表的な課題を挙げますと、まず1つ目は、ミスマッチング(職場が本人にあっているかどうかを解消すること)、2つ目は、本人の就労意欲を喚起すること、3つ目は基本的な生活リズムの確立があります。

1つ目の「職場があっているかどうか」についてですが、2012年にC-STEP会員のあるスーパーに就職した生徒の例を紹介します。仕事の内容は、農産で野菜を切ったり、袋詰めなどですが、入社半年後、定着支援の一環で、C-STEPのスタッフが職場に何うと、職場から①覚えるのが遅い②作業スピードが遅い等の課題が出されました。その後、すぐに担当の障がい者就業・生活支援センターと連絡を取り、本人との面談を行いました。本人には、やる気はありましたが、上手く作業できない、忙しくなったら焦り、戸惑ってしまい、間違えたり、スピードが遅くなったりする様子でした。まず、障がい者就業・生活支援センターの職員に本人の職業適性の簡単な検査を行ってもらい、その結果に基づいて、職業センターを通じてジョブコーチを派遣してもらうことにしました。ジョブコーチに職場に入ってもらい、本人に仕事の手順が具体的にわかるような写真や細かな手順書などを作成してもらい、支援して頂きました。その後、徐々に仕事の手順やコツなどを理解するようになり、現在は、スピードが上がり、以前と比べてスムーズに作業をこなしています。

2つ目の「就労意欲」についてですが、これは障がいの特性の一つとして、自分は意欲を持ていても、周りには、やる気がないと見られる場合があります。会員企業には、その人の障がいの特性であることを理解して頂いています。

一方でC-STEPは、職場におけるあいさつの基本「おはようございます。失礼します。ありがとうございます」等のあいさつは、C-STEPで行うビジネスマナー講座などを通して徹底的に指導しています。

就職後、就労意欲が感じ取れない方に対しては、企業担当者と障がい者就業・生活支援センター等の各支援関係機関でケース会議を持ちます。そして、必要に応じて、本人とのカウンセリングを行い、本人が仕事に関してどのように感じ、どうしたいかを聞き対策を練ります。精神的な支援が必要な場合には、福祉機関、

医療機関等とも連携していきます。そして、企業ニーズと本人の意識とをすり合わせて職場定着を図っていきます。

3つ目の「基本的な生活リズム」は、遅刻、早退、欠勤のケースです。グループホームや通勤寮などの施設から通勤しているため、家庭の支援が得られない場合が少なくないのが現状です。また、職場でトラブル等があった場合、通勤寮等の施設に帰っても相談できる人がいないので独りで抱え込んだり、睡眠不足で朝起きれなかったりします。

また、学校環境とは違い、ある程度のお金が入り自分で自由にできると、様々な人間関係の中で恋愛や遊びを覚え、それが仕事に影響する場合があります。C-STEPとしても、就職前に生徒に、例えば、お金の使い方、将来設計、よりよい人間関係の構築の仕方などを指導します。最終的には「何故、働かなければならないか」を生徒自身が理解するために就職準備指導を行っています。

残念ながら、こうした準備指導を行っても、18歳で就職する生徒の中には、楽な方に逃げてしまう場合が少なくありません。その場合、まず本人にカウンセリングを実施し、障がい者就業・生活支援センターと連携を取り、家庭に入ってもらい、卒業した学校の先生には、在校の頃の周りの友達の様子などを聞いて頂いています。この場合は、職場のマッチングというよりはむしろ、本人の仕事をしなければいけない意識の整理が必要です。そうして、どうしても本人が仕事を続けられない場合は、訓練施設や、就労以降施設など再チャレンジの道も探っていきます。

これらの事例は、氷山の一角で、上記にあげた3つのケース以外にも様々な形で定着支援の課題は山積しています。課題解決の仕方もケース・バイ・ケースで、様々な支援機関が介在します。

C-STEPが行う定着支援の役割は、会員企業に就職した人がうまく職場に定着するために、生徒の学校生活のことをよく知る出身学校、生活支援等を行う障がい者就業・生活支援センター、ジョブコーチ支援などを行う職業センター、住環境等を支援する福祉施設、入院・通院のサポートをする医療機関等の各公的機関のコーディネートです。

就職した生徒に何らかの問題が生じた場合、これらの公的資源を活用することによって、会員の定着率向上を図っていきたくと考えています。雇用、福祉、教育、医療のネットワークを構築し、それを有効に活用しながら、職場における個々のケースマネジメントの実践がC-STEPに求められていると考えています。

これからもこうしたケースマネジメントを行う事により、雇用者側と働く側の双方に様々な利益をもたらすよう努めていきます。

リレーエッセイ

vol. 1

日本生命保険相互会社

人事部 専門部長「人権啓発部長」

小西 広志 さん

日本生命では、大阪同和・人権問題企業連絡会の活動を通じて、1981年社団法人同和地区人材雇用開発センター設立時より同和地区住民の優先雇用に取り組み、2003年度からは、C-STEPとの連携のもと就職困難者の雇用・就労問題の取り組みを進めてまいりました。

人材開発・養成事業では、毎年、人材スキルアップ定期コースの受け入れを実施しており、また、大阪府域の支援学校等で学ぶ生徒さんたちに対しては、当社の特例子会社を通じて職場実習の受け入れを行っており、そこでの採用にもつながっています。

当社でとりわけ力を入れているのは、在籍者の就労安定化による雇用の維持ですが、これは、総務部門の用務と印刷・製本という二つの職場に集中配属していることと、職員自らが工夫・努力して「働きやすい職場づくり」を心がけていることが功を奏しているものと考えています。また、この二つの職場は、人材スキルアップ定期コースの受け皿ともなっています。

「働きやすい職場づくり」について、具体的には、「ホウ・レン・ソウ」を基本とした情報共有化やメリハリをつけた仕事の仕方を徹底するなどの取り組みを各職場において考え、心がけ、実践してくれていることです。

今回の寄稿に際して、当社で就労安定化に向けた職場づくりにおいて中心的に取り組んでくれている3名の職員に話を聞いてみましたが、そこで共通していたのは当社への就労の橋渡し(マッチング)をしていただいたC-STEPに対する感謝のことばでした。

「22年前にC-STEPのみなさんに巡り合い、今日まで来ることができました」と語るのは、来年3月に定年を迎える平野重元さん。

「それまでの現場で叩き上げられてきた松下精神を土台としたキャリア、バイタリティをいかに発揮するかという闘志を胸に20年近く勤務、これもC-STEPさんのおかげ」と話すのは、「熱と光の会」の役員(前会長)を17年間務めた永井正さん。

「自分一人の力では、この就職にはつながらなかったと思うと大変感謝しています。ここでこれからも頑張っていきたい」と言ってくれるのは、「光と熱の会」の現会長の中田雅幸さん。

就職マッチングについては、C-STEPとの連携が重要であり、就労の安定には、これからも、会社としての配慮・運営が重要であるのはもちろん、自分の職場を自分たちで働きやすくして行くこともとても大切なことだと考えています。

日本生命は、お客様に安心をお届けする使命を全うし、安心できる“みらい”をお客様と一緒に創っていくため、環境保護や地域・社会貢献活動などのCSR(企業の社会的責任)にも積極的に取り組んでいます。

人権問題への取り組みについては、その原点は部落地名総鑑事件にあり、部落問題をはじめとするさまざまな人権問題に対する認識と理解を深めることにより「差別を排除し、これをさせない・許さない」という企業体質の確立をめざしています。その中で、啓発研修はとても重要な位置づけとなりますが、当社では、その原点を踏まえ、毎年「同和問題」を重点取り組みテーマとして掲げ、研修の中に組み入れています。そして、C-STEPを通じた雇用・就労問題に対する取り組みについても、連携を深め、しっかりとした取り組みを継続していきたいと考えています。

これからも、C-STEPには、各種事業を通じてさまざまな情報の発信・提供をしていただくなど、引き続きのご支援をお願いしたいと思います。



右から平野さん、小西さん、中田さん、永井さん

就職者の声

社会福祉法人リベルタ 小西 賢治 さん

大阪駅からバスで約15分。「城北公園前通り」から北に少し入った閑静な場所に、社会福祉法人リベルタがある。リベルタは、2004年4月1日に、大阪市旭区の指定介護老人施設生江特別養護老人ホーム白寿荘として建てられた。リベルタの運営基本方針は、「人権と平和を大切にしながら、個人の尊重を守りつつ入居者一人ひとりのニーズを大切にその人らしい生活を実現するために、入居者を中心とした質の高いサービスを提供し、介護サービスはもとより安心と優しさなど入居者に対して尊敬の念と満足したサービスの提供を行うなど、地域との連携を図りボランティア育成支援などの地域交流の拠点としての役割を担う」としている。

この施設に、大阪府立摂津支援学校(入学時は、吹田とりがい支援学校)出身の小西賢治さんが、今年4月1日から働いている。仕事の様子について小西さんにインタビューをし、その内容をここで紹介したい。リベルタで小西さんは、1日7時間、施設の掃除、ベッドのシーツ交換、おしぼりの準備、食器洗いなど多様な業務をこなしている。「仕事は楽しいですか」と聞くと、「楽しいです」と即答が返ってきた。「どんな仕事が楽しいですか」と尋ねると、「施設の利用者とコミュニケーションを図ることが楽しい」という。

利用者から身の上話を聞いたり、天気の話をしたり、調べたい情報を聞いたり、と利用者とのコミュニケーションも仕事の一部。「利用者と話する時、普段通りしゃべる方がいいか、こういうしゃべり方をする方がいいか、と考えながら交流するのが好き」という小西さんは、相手の目を見ながら、じっくり人の話を聞く。

リベルタで働きたいと思ったきっかけを聞くと次のように答えてくれた。「僕は、元々介護の仕事をしたと思っていました。学校にいる時、ヘルパー2級の資格を取りました。それから、どうせ仕事をするなら仕事と趣味を活かせる職場で働きたいと思っていた。僕の趣味は、音楽と美術。音楽の趣味はクラシック。静かな音楽を聴くのが好き。美術は、模写やスケッチ。(対象物を)見て描くのが好き」だという。そんな小西さんが職場実習をリベルタで行った際、施設の



ベッドメイキングをしている小西さん

利用者が音楽を聴いたり、色塗りをしている場面を見、ここなら自分の趣味が活かせると思ったと言う。また、小西さんにとって音楽を聴くだけではなく、ギター演奏も趣味の一つ。リベルタのある職員の方から、職場から歩いて10分程の所にあるギターのサークルを紹介されたい。そこに初任給で購入したギターを持参して、週1回通いたいと思っていると話してくれた。

小西さんは、「職場の人は、楽しいし、おもしろい人や優しい人もいる」ので、リベルタが働きやすい職場と感じている。リベルタの山口昌宏主任は、小西さんの仕事を次のように語ってくれた。「小西君には、基本的な業務に加えて、7月から食事介助、10月から他の職員の付き添いとして、おむつの交換や入浴補助の仕事もしてもらっています。これらの仕事を進んで丁寧にやってくれています。人が気づかない所もきっちりやってくれるので喜んでいます。それから、一番大事なことです。小西君は周りに気配り、気遣いができている」と。山口主任は「障がい者が働ける場所は沢山あると思う。障がい者の人たちは過小評価される場合が多いけれど、できることは沢山あるので、自信を持ってもらいたい」と障がい者雇用について思いを最後にまとめられた。

社会福祉の分野において障がいの特性をいかせる障がい者雇用の数が増えていくようC-STEPは今後も引き続き支援を続けていきたい。