

C-STEP事業報告

人と仕事をつなぐ企業の集い2014が開催されました。

2015年2月3日(火)大阪府立男女共同参画・青少年センター(ドーンセンター)にて、「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―」と題して「人と仕事をつなぐ企業の集い2014」が開催されました。当日は、約300名の参加者にお集まりいただきました。

同集いは、大阪府、大阪府教育委員会、大阪市、大阪市教育委員会、C-STEPが参画する「人と仕事をつなぐ企業の集い2014」実行委員会によって開催されました。

「集い」では、まず始めに、実行委員の紹介の後、実行委員会を代表し、大阪府商工労働部の向井正博労働政策監より開会の挨拶をいただきました。

第1部では、障がいのある方の雇用と定着支援の促進に向けた報告として、3事例を紹介しました。株式会社ミズノアペールの事例では、就職者の吉谷拓也様、出身校である大阪市立桜宮高等学校から人権教育部長の大橋一郎様、就労及び生活支援機関から社会福祉法人地域ゆめの会あさひいきいき就労支援センター就労支援ワーカーの廣橋健太郎様、そして、就職先の株式会社ミズノアペール飲食サービス課課長の森川雅夫様が発表されました。

次に、ダイベア株式会社の事例では、就職者の中野伸太郎様、出身校である大阪府立泉北高等支援学校から進路指導担当の増田茂則様、そして、就職先のダイベア株式会社 和泉工場管理部日程課課長の木村幸司様が発表されました。

そして、株式会社阪食阪急オアシス野江店の事例では、就職者の廣瀬彩郁様、そして、就職先の株式会社阪食の阪急オアシス野江店農産部門長の寺田義幸様がそれぞれ発表されました。

第2部として、「改正障害者雇用促進法の概要と企業の義務について」をテーマに、大阪労働局職業安定部職業対策課地方障害者雇用担当官の渡邊和江様からご講演をいただきました。

最後に、一般社団法人おおさか人材雇用開発人権センターの藤田正樹理事長が、閉会の挨拶を申し上げ、全プログラムを終了しました。

今回の「集い」を通して、障がいのある方の雇用拡大及び職場定着の促進に向けて、就職者をはじめ、どのような支援機関が、どのように日々取り組んでおられるのかを学ぶことができたと同時に、障がいのある方の雇用に関する法改正の最新の情報について理解を深めることができました。

「第33回熱と光の会総会」を行いました。



「熱と光の会」総会の様子

「熱と光の会」とは、C-STEP会員企業へ就職した人たちが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。

去る、2月11日(水)にエル・おおさかの「松の間」にて、

第33回熱と光の会の総会が行われました。23名の個人会員が参加しました。当日は、午前10時より第一部として総会、午前11時より第二部の懇親会を行いました。総会では、2014年度の活動の報告、そして2015年度に向けた活動方針の提案があり、熱と光の会に参加して仲間たちと頑張っていくことを確認しました。

懇親会は、参加者の自己紹介から始まり、個人会員の父親によるギター演奏会を行いました。自作3曲の演奏があり、歌のパワーから元気と勇気をもらいました。その後、ビンゴゲームを行いました。ビンゴゲームの景品は、大阪同和・人権問題企業連絡会の会員企業11社からいただきました。第二部は、大いに盛り上がりました。

日頃は違う職場で働いているので、参加者同士が向き合い、職場や人間関係の悩みなどを言い合えるこのような場は、非常に貴重です。総会の他、個人会員の交流を図るため、毎年、春と秋に経験交流会を開催しています。熱と光の会は、今後も職場定着の場として、人間関係を築く場としてたくさんの活動を行っていきたいと考えています。

会員企業の皆様には、C-STEPをはじめ、熱と光の会の事業に対して、ご理解・ご支援をいただきますようよろしくお願いします。

2014年度人材スキルアップ定期コース2月期を開催しました。

2014年度人材スキルアップ定期コース2月期(障がい者雇用コース)が2015年2月16日から3月9日の期間で開催されました。大阪府内の各地域就労支援センターを通じて7名が受講しました。



スキルアップの職場実習の様子

2月17日から20日は、自己紹介や他己紹介をしながら緊張をほぐし、コミュニケーションの取り方、なぜ仕事をするのか、職業適性検査、履歴書や職務経歴書の書き方、面接での心構え、等ビジネスマナーを座学で勉強しました。

2月23日から3月6日の10日間は、実際に企業に行き、職場実習を行いました。今回は事務、製造、福祉関係の職種の実習を行いました。職場実習の参加者は、仕事の内容や社内でのコミュニケーションの取り方、体調管理の調整、通勤の仕方を学ぶことができたと同時に、仕事を実演でき、自分のできていなかったことに気づき、改善することができました。さらに、参加者は、仕事の大変さがわかり、仕事へのやる気が高まり、新たな発見があった、など大きな成果を得ることができました。

3月9日の最終日は、スキルアップで学んだことやこれから就職に向けた抱負などを発表し、お互い頑張ることを確認し、修了式を迎えました。



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29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



障がい者雇用実現に向けて ―サクセスストーリーの構築を―

一般社団法人おおさか人材雇用開発人権センターコーディネーター 高山 義弘

20世紀は「物と金のない時代。」その時代においては、良い物を作る企業が、あるいは、利益をたくさんあげている企業がエクセレントカンパニー(優良企業)として賞賛されたものです。

「21世紀は人権の世紀」といわれています。今世紀は、グッドカンパニー(よい企業)が求められています。それは、適正な利潤による経営で企業の倫理観を基本にした「人権の視点に立った経営」、つまり、人間を大切にする経営を追求するべきであるということです。すなわち、「世のため、人のために尽くす企業」に、そこで働く従業員も「世のため、人のために尽くす人」の集まりであることが望まれるのです。21世紀においての主役は、まさしく、人間であるといえます。他人にやさしい思いやりのある人間の集まりが、良い家庭であり、良い学校であり、良い会社であり、良い国家であると思います。

人権の基本である「相手の立場に立って考え、行動すること。」そして、「互いの違いを認め合う」ことが求められるのです。ベーシックチェンジ(基本から変える)の時代になったといっても過言でないと考えます。今まで、生きてきて得たものを一度否定して、そこからプラス思考で考え直してみることが望まれるのです。

その意味では、企業の価値は、そこで働く人間の質によって決まるといっても過言でない時代がきたのです。利益中心主義だけでなく、企業に対する信頼度がその会社の財産であると思っています。

46歳で私は会員企業の人権担当者として人権に出会い、定年退職後、25年の体験を通してC-STEPの企業相談員として2003年4月より会員企業の訪問活動を続けています。役割使命としては、C-STEPのあるべき姿の追求、そして会員企業にどのようなサービス提供ができるのかを模索し、情報提供、情報交換を実践して、相互信頼関係作りに精進してきました。

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」に呼応する取組として、府内の支援学校等の就労支援を行っています。会員企業訪問時の重要テーマとして、コーディネーター役の立場で雇用実現に向けてお手伝いさせていただいています。会員企業の情報収集の中で色々ご要望がありました。各会員企業とも色々ご苦勞されている実態がありました。企業としては、法定雇用率のクリアをめざして、人事部が中心になって取組を推進しています。しかしながら、会社全体のムーンドとしては、「そんなの無理だよ」的な意識が蔓延しているのが現状といえます。

まず、スタートとしては、意識改革をすること、社内コンセンサスを取ることが求められます。知的障がい者の雇用を実現させるにはどうすれば良いのか?高卒採用に向けての取組システムとして「支援学校等スキーム」が構築されました。雇用側は、何を期待するのか、働く側は何を望んでいるのか、相手の思い、立場を理解し、共有化すること、企業と支援学校等、教育委員会と相互協力すること、そして、C-STEPはこれをサポートすることが役割です。このスキームの活用によって、大きく前進しました。多数のサクセスストーリーが生まれ、雇用実現につながっています。

今後の人事政策として、「ダイバーシティカルチャー(多様性の文化)」を企業に取り入れていただくことが望まれています。様々な違いのある人間集団を作ることが大切と考えます。人権の視点に立った組織作りです。企業の社会的責任、法令遵守の精神からも障がい者法定雇用率をクリアしたいものです。

「信頼し、信頼されるC-STEP」になること。この実現に向けて啓発活動を続けていきますので、今後も期待していただきたいと願っています。雇用側と働く側の双方に様々な利益をもたらすように努めて参ります。

就労支援の現場から 生活困窮者自立促進支援モデル事業(就労準備支援モデル事業)に見える対象者

一般社団法人ヒューマンワークアソシエーション(Bサポート)
キャリアコンサルタント 阪田 静香 さん

2013年12月に「生活困窮者自立支援法」が成立し、この法に基づき2015年4月から「生活困窮者自立支援制度」が本格実施となります。大阪市では本格実施に向け、2014年1月からモデル事業が始まっており、一般社団法人ヒューマンワークアソシエーション(Bサポート)では、生活困窮者が困窮状態から早期に脱却し、自立できるよう就労支援に携わってきました。

対象者は、働くことに向け様々な課題があり、かつ求職活動をおこなう前段階の就労準備が必要な方です。更に、既存の支援では対応が難しい方が利用されてきました。関わりを通じて見えてきた主な傾向が三点あり、その傾向は、C-STEPが支援している就職困難者とも似た部分があるのではないかと考えます。

1点目は、「自己評価およびコミュニケーション力の低下」です。生活困窮に陥る原因の一つに「社会孤立」があります。「家族以外とはあまり話さない(話せない)」「話すことは好きではあるが、年齢や趣味が違うため、何を話せば良いかわからない」「自分に自信が持てず、話せないと思い込んでいる」「家以外に居場所がない」など、著しい自己評価の低下やコミュニケーションに苦手意識をもっています。しかし、自尊心やコミュニケーション力は社会生活を送るのに際し、基礎的なスキルとして必要な場合が多く、また利用者のコミュニケーション力の低下の原因が過去の経験に基づく場合が多いことから、それぞれの状態に応じたコミュニケーショントレーニングが必要となっています。

2点目は、「とても真面目である」ことです。例え時間を要しても、与えられた作業に対し、正確な対応を心がけ、最後まで取り組むことができます。「スピードが求められる現代に適さない」との声も聞かれますが、慣れればその部分は改善され正確さが残る形となります。しかし、慣れるまで待ってもらうことができず、途中で続ける機会を奪われることから、真面目さを活かす機会に結びついていません。

3点目は、「精神疾患や発達障がいの可能性がある」ことです。利用開始当初から診断やその疑いがあるわけではなく、プログ

ラムの作業中など、長く時間を共有した関わりにおいて気にかかる点が見えてきます。通院した結果、なんらかの精神疾患や発達障がい診断に至っています。このように気にかかる点に気づきつつも、自分でその原因が特定できず「なぜうまくいかないのか?」と悩んだり、状態が把握できたことで対策を講じること

に繋がると安心感を得る方もいます。このような課題を掘り起こすには、相談のみの就労支援では限界があると感じます。上記の傾向を踏まえ、本当の課題を見つけるには、支援者と対象者が長い時間を共有する中で、それぞれの状態に応じた支援プログラムを形成し、正しい自己理解や小さな成功の積み重ねから自尊心の向上が図れるプログラムの構成が求められると考えます。

具体的には、作業(職務)を通じ、集中力や理解力、実行力などの様子を見ることから、相談時に話していた内容とは違った様子(良い点、良くない点)が見えることや、問題にぶつかった時にどのような対処(助けを求める、黙り込んでしまう)を取るのかなど、実社会における対象者の性格を知ります。その中で「自分を受け入れる(生い立ち・経験)」「自分を正しく理解する(性格・できること・できないこと・しようとしないこと)」ことから本当の課題を発見し、職業生活を送るために必要な基礎力を身につける支援が必要だと考えます。また、対象者は実社会に不安を抱いているため、実社会での就労支援(職場体験を含む)を希望しています。その実現に向け、様々な職種における協力企業の開拓が急務となっています。

最後になりますが、就労に向け様々な課題をもつ方が就労を実現するには、対象者が求人に見合うよう自身を高めることに加え、社会がその対象者を理解することが必要だと思います。各々が我を通すのではなく相手を理解し合うことができれば、多くの方が就労へ結びつくことができるのではないかと考えています。

就職者の声

株式会社ワークコム勤務 松本 玲那 さん
枚岡樟風高等学校共生推進室(たまがわ高等支援学校)出身

今回は、学卒で障がいのある方の求人の中でも、比較的数量少ない事務職での就職を実現した松本玲那さんにインタビューをしました。

現在、松本さんは、大阪市中之島に本社を持つ株式会社ワークコムに勤務しています。取材のため本社を訪れた際、取締役業務部長の花村さん、職場実習中の直属の監督者だった江本さん、現在の直属の監督者の浜中さん、そして本人の松本さんが温かく出迎えてくれました。事務所には、松本さん専属のデスクとコンピューターがあり、机の上は綺麗に整頓されていました。

株式会社ワークコムは、1964年に創業。同社は「生活快適化産業として、建物総合管理業務を通じて、より高度で安全で安心できる環境づくりを推進してまいります」を基本理念に、設備管理業務、ビル清掃管理業、植栽管理業務などの総合ビルメンテナンスを始め、ホテル運営サポートや催事・イベント全般のイベント企画・運営サポート、そして、人材派遣事業を提供しています。事業所は、大阪と東京にあり、約253人の従業員が働いています。

松本さんは、高校2年生の時にパソコンの教室に通い、エクセルとワードの使い方を学びました。始めは難しかったけれど、分かってくると楽しくなり、それをきっかけに、将来、事務職の仕事に就きたいと思うようになったといいます。パソコンの授業の中で、用紙を作成したり、デザインすることが一番楽しかったそうで、そのスキルは現在の仕事にも活かしているそうです。

高校2年生から、数回の職場実習を経験しました。三井物産株式会社では、データ入力、名刺作成、書類の仕分け、郵便物の発送業務を、福祉関係施設では、日程表の作成、データ入力など、を行いました。そして、雇用につながった株式会社ワークコムでは、実習中、社員データを管理するデータベースに社員番号を入力したり、ファイルの整理などを行いました。実習最終日での総括(ふりかえり)では、会社から「緊張していた感じがあったけれども、よくがんばってくれました。ありがとうございました」と、松本さんの実習によって作業が捗ったので喜ばれました。松本さん自身はこの実習を、「楽しかった。新しいことも少しずつ覚えていくことができ、慣れてくるとおもしろくなってきた」と振り返りました。

雇用を決めた理由について尋ねると、花村さんは「松本さんは、がんばりやさんで、礼儀正しい。パソコンの入力は、前任者



電話の応対をしている松本さん

より速かった。そして、本人の意欲が感じられた」からという答えが返ってきました。

「現在、松本さんは弊社の戦力になっている。事実、給与計算の入力は松本さんにまかせている。他の社員は入力チェックをするだけ」と花村さん。また、「松本さんは、入力が速いので、あまった時間は、電話の応対、資料の仕分け、書類の袋詰めなど、事務全般をこなしている」といいます。

浜中さんや江本さんは、松本さん和其他の社員との年齢の差が大きいことを気にされているようですが、松本さんは気にしている様子もなく、職場の中では、逆に「かわいがられている」といいます。入社後すぐは、緊張していておとなしかったけれど、今では周りの社員と雑談を楽しむまでになったといいます。今後、松本さんに期待したいことを尋ねると、「まず、入力の作業だけでなく、色んなことを覚えていってほしい。それから、人間関係や人とのコミュニケーションのとり方を勉強してもらいたい。最近では、一人で買い物や心斎橋の事務所メール便の配送や受け取りに行ってもらうようになってきた」と松本さんの成長を喜ぶと同時に、更なるスキルアップを望んでおられました。

松本さんの趣味は、月に1回、お母さんとユニバーサル・スタジオ・ジャパン(USJ)に行くことです。USJのことなら、何でも知っているそうです。

障がい者雇用における学卒求人の中で、事務職は少ないといわれています。パソコンが好きな支援学校等の生徒が増えている中で、事務的な職種があるC-STEP会員には、事務職での職場実習をお願い申し上げます。