

- ポ 研修や人事制度改革で「社員が主体の会社」を目ざす
- ビア 多能工化でキャリアアップも。長く働ける職場へ 株式会社ダスキンプロダクト西関東(東京都)
- **集委員が行く)協同労働という働き方** 日本労働者協同組合(ワーカーズコープ)連合会(東京都)

この人を訪ねて、パラスポーツの祭典を終えて



「みんなでレッツクッキング!」島根県・赤江由衣さん

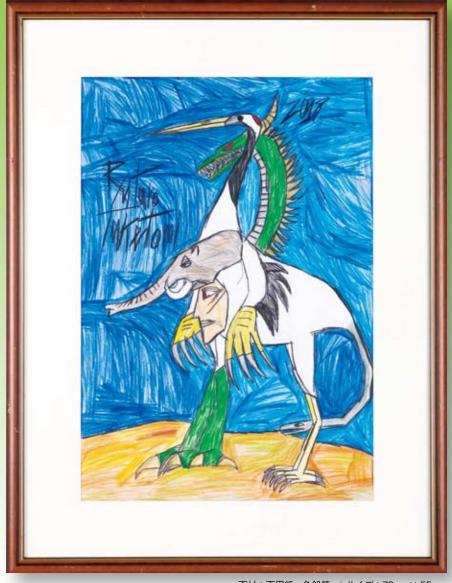




人間とケモノ

武富 龍太郎

心の



画材: 画用紙、色鉛筆 / サイズ: 70cm × 55cm

「生と死」を抱いて

彼の頭のなかには、どれだけのアイデアが詰めこまれているのだろう?

図鑑を参考にしたり、好きな画家に影響されたりしながら、いくつもの異なるシリーズを同時に進め、 創作している。すべての作品の根底にあるのは「生と死」というテーマだろうか。

これまで各コンクールへの出品や、個展の開催などを行っている。

(文: TASC ぎふ)

武富 龍太郎(たけとみ りゅうたろう)

2000 (平成 12) 年生まれ。岐阜県各務原市在住。自閉症がある。

●経歴

2017年 「岐阜県青少年美術展」(岐阜県美術館) 入選・岐阜県美術館館長賞・ナンヤローネ賞受賞

2018年 「武富龍太郎 展」(KAKAMIGAHARA STAND/各務原市)

2019 年 「tomoni アートのフェスティバル 花さき、誇れ!」(ぎふ清流文化プラザ) 「骨格とホネ 金丸慎 + 武富龍太郎 二人展」(ぎふ清流文化プラザ) 他



障害者と雇用

働<広場

目次

2021年12月号

NO.530

「働く広場」は、 障害者雇用の啓発・広 報を目的として、ルポ ルタージュやグラビア など写真を多く用いて、 障害者雇用の現場とそ の魅力をわかりやすく お伝えします。

心のアート 人間とケモノ 作者:武富 龍太郎 この人を訪ねて 2 パラスポーツの祭典を終えて トヨタループス株式会社、柔道選手 半谷静香さん 場ルポ 職 研修や人事制度改革で「社員が主体の会社」を目ざす SMBC グリーンサービス株式会社(千葉県) 文: 豊浦美紀/写真: 官野 貴 クローズアップ 10 コロナ禍を乗り越えて 〜新しい働き方を問う〜 最終回 JEED インフォメーション 12 障害者雇用を進める事業主のみなさまへ 就労支援機器をご活用ください!/ 障害者雇用のためのマニュアル・好事例集などのごあんない/ 令和3年度 職業リハビリテーションに関する研修のご案内 グラ ビア 15 多能工化でキャリアアップも。長く働ける職場へ 株式会社ダスキンプロダクト西関東(東京都) 写真/文:官野貴 エッ セイ 19 配慮は人のためならず 最終回 株式会社 Ds's メンタルヘルス・ラボ 代表取締役(精神科医・産業医) 原 雄二郎 編集委員が行く 20 協同労働という働き方 日本労働者協同組合 (ワーカーズコープ) 連合会 (東京都) 編集委員 松爲信雄 省庁だより 26 令和3年版 障害者白書概要② 内閣府ホームページより抜粋 研究開発レポート 「企業と地域関係機関・職種の連携による難病患者の就職・職場定着支援の実態と課題」の概要 障害者職業総合センター研究部門 社会的支援部門 ニュースファイル 30 編集委員のひとこと 31 揭示板·次号予告 32 令和3年度就業支援スキル向上研修のご案内 表紙絵の説明 「コロナ禍でも行事を楽しんでいる子どもたちや、保育士さんが『こうやるんですよ』と教えてい

PAN

る様子が伝わるように描きました。同じように見える色でも、輪郭や影に気をつけて描きました。 細かいボタンや三角巾の柄など、見たままに描けて満足しています。最近は、お願いされたポスタ

(令和3年度 障害者雇用支援月間絵画コンテスト(高校・一般の部)高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長奨励賞)

一の絵なども楽しんで描いています。職場の絵は任せてください!」

この人を訪ねて



パラスポーツの祭典を 終えて

トヨタループス株式会社、柔道選手 半谷静香さん

はんがい しずか 1988 (昭和63) 年、福島県いわき市生まれ。網膜色素変性症で生まれつき弱視。中学から柔道を始める。筑波技術大学保健科学部保健学科に入学後、2009(平成21)年全日本視覚障害者柔道大会に出場して優勝。2010年に初めて国際大会に出場し 48kg級 7 位入賞。パラリンピックは 2012年ロンドン大会 52kg級 7 位、2016年リオ大会 48kg級5 位。2018年 IBSA (国際視覚障害者スポーツ連盟) 世界大会3 位。2020年 10 月トヨタループス株式会社入社。2021年パラリンピック東京大会48kg級で5位入賞を果たした。

知ってもらえた機会いろいろなパラ競技を

じましたか。 盛り上がりましたが、選手としてどのように感―――今大会は自国開催ということもあり大いに

という実感が強かったですね。大会期間中はこいて、「リアルタイムで観戦してもらっている」優に今回は、応援の声を身近に感じることができに

3回目のパラスポーツの祭典へ

れまで支えてくれた多くの方からたくさんの激

2

り切ったな」という気持ちに落ち着きました。 戦も悔しかったですが、いまは全体を通して「や できなかったのが反省点です。最後の3位決定 手の使い方が思い通りにいかず、 重ねてきたのですが、試合では課題だった引き けませんでした。 とのない相手で、想定していた状態に持ってい 思います。ただ初戦は唯一これまで対戦したこ した2大会に比べてコンディションがよかったと 準備を続けていたのですが、今回は過去に出場 位入賞でした。大会をふり返っていかがですか。 級種目に出場し、 昨年に大会延期が決まった後、 半谷さんは今年の東京パラ五輪で柔道48㎏ 惜しくも3位決定戦で敗れ5 相手を見失わない工夫も積み 自分の流れに 試合に向けて

励の声をもらったほか、地元の方たちがいろいるな形で応援してくれました。担架で運ばれたって、他種目の選手たちにも「首は大丈夫でしたか?」などと声をかけられ、こんなに多くの人が見てくれたのかと驚きました。 パラスポーツを広く知ってもらう意味では、今大会はテレビで広く放送してもらったことも今大会はテレビで広く放送してもらったことも

今大会はテレビで広く放送してもらう意味では、今大会はテレビで広く放送してもらったことも今大会はテレビで広く放送してもらったこともよかったですね。私の両親は、それまでパラスよかの競技を観戦しながら盛り上がっていました。いろいろな競技を見て知って「自分もかわってみようかな」と思ってもらう意味では、パラスポーツを広く知ってもらう意味では、

ベルアップにつながるのではないでしょうか。ていけば、パラ競技の人口も増えて、全体のレたり前のように体を動かしている光景が広がったり前のように体を動かしている光景が広がったり前のように体を動かしている光景が広がったり前のように体を動かしている光景が広がったりができる環境が整い、町道

いレベルでした。海外遠征を重ねながら、前回優勝しましたが、当時は世界大会では通用しなに初めて出場した視覚障害者柔道の大会で全国に初めて出場した視覚障害者柔道の大会で全国

働く広場 2021.12

ダル争いにもからめるようになりました。2016 (平成28) 年のリオ大会で、初めてメ

競技人生後も働き続けられる会社

すね。どのような経緯だったのでしょうか。にトヨタループス株式会社に入社されたそうで――半谷さんは昨年、大会の延期が決まった後

になっていました。かわらず2020(令和2)年9月に切れることかわらず2020(令和2)年9月に切れること前の会社との契約が、大会の中止・延期にか

心して柔道に打ち込めました。はか、遠征旅費の補助もしてもらえたので、安体のメンテナンス費などをサポートしてもらう体のメンテナンス費などをサポートしてもらういして柔道に打ち込めました。

ことを見越して正社員にしてもらえたことが、また、「競技人生が終わった後も働き続ける」

的なバックアップが重要だと感じています。目ざして強くなるためには、やはり企業の継続スリートにいえると思いますが、大きな大会をとても心強かったですね。これは、すべてのア

私はこの1年間のほとんどは、競技活動を行ったりしました。視覚障害者としての意見り、ループスやトヨタ系列の会社で、開発協力り、ループスを求められ、私なりに役に立ったのではないかと思っています。

自分なりにがんばれる環境づくり

ることはありますか。――ご自身の今後について、考えていらっしゃ

会社側からは、大会後も希望すれば競技を続けられるし、柔道を少し休んで仕事をしたければ働いていいといわれています。私は理学療法士とあん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう士とあん摩マッサージ指圧が、仕事にするにはまが、独強不足だと思っています。

くり」が大事かなと思っています。この20年ちらに進んでも「無理せず、がんばれる環境づか、仕事を選ぶかはまだ決めていませんが、どかのパリ大会を目ざして選手生活を続ける

ます。

ます。

ます。

ます。

ますが、特にこの1年は、コロナ禍でも自分なりに動
とができました。何をするにも「自分なりに動
とができました。何をするにも「自分なりに動
とができました。何をするにも「自分なりので

そもそも視覚障害といっても、人によってできることは異なります。その多様性も含めて、た、無理せず、がんばれる環境づくり」にとって大切なのではないかと思っています。また、で大切なのではないかと思っています。また、り、逆に私たちが周りを考えて動けなくなったり、逆に私たちが周りを考えて動けなくなったり、

きっとだれもが、ほかの人の助けになりたいと思っているけれど、どうプラスに働いていけるか。私たち視覚障害者は見えていないからこそ、周囲に合わせたい気持ちもありますし、多くの人のために何かをしたいと思うのですが、その間にある、ちょっとした感覚の差のようなものをどう埋めていくか。まだきちんとした答ものをどう埋めていくか。まだきちんとした答ものをどう埋めていくか。まだきちんとした答ものをどう埋めていくか。まだきちんとした答ものをどう埋めていくか。まだきちんとした答ものをどう埋めていくか。まだきちんとした答

研修や人事制度改革で 「社員が主体の会社」を目ざす

SMBC グリーンサービス株式会社 (千葉県)

メガバンクの三井住友銀行の特例子会社では、専門職を中心にした支援体制や研修、 人事制度を整えながら、社員が主体の、働きがいがある会社を目ざしている。 職場ルポ





取材先データ

SMBCグリーンサービス株式会社

〒260-0013 千葉県千葉市中央区中央4-8-1 TEL 043-201-8131 FAX 043-201-6550

Keyword:特例子会社、身体障害、知的障害、精神障害、専門職、社員研修、人事制度



通路幅を広くとるなど、バリアフリーが考慮されたオフィス

POINT

- 専門職の「就業支援カウンセラー」を中心とした支援体制を整備
- 2 研修や職場ミーティングが、社員の主体的な活躍をうながす
- 3 人事制度改革などで、一人ひとりのキャリア支援も強化

銀行からの受託で、 は、 作成などだ。 形などの電話受付、⑥入金帳などの印刷 などの印刷、 データスキャニング、③名刺・会議資料 年以上が経つ。 ス株式会社」(以下、「グリーンサービス」) 特例子会社「SMBC グリーンサー 入り表作成)、②各種書類の点検・保管、 友銀行」(以下、 (預金調査の回答作成・預金などの出 1990 (平成2) 年の設立から30 ④行内メール便配送、 おもな業務は、三井住友 「三井住友銀行」) ①パソコンデータ入 5手

る職場を創ることが目標です』 を出し合い、 ことを目指します。チャレンジとチーム 社会の一員として胸を張れるようになる 事を通じて成長することで自立を果たし、 ークを重んじ、一人一人が考え、 同 助け合って、働き甲斐のあ とある。 意見 仕

252人、

知的障害91人、

精神障害12 (身体障害

人)にのぼる。

4社をグループ適用し

ち障害のある社員は467人

現在は全国8拠点に社員678人、

う

小野寺さんは、こう話す。

ながしていきます。 れぞれ仕事を通じたステップアップをう を目ざしています_ も目ざすところも違うと思いますが、 社員一人ひとり、障害の内容も程度 やりがいのある仕事ができる職場 働きやすいだけでは

SMBC グリーンサービス株式会社 代表取締役社長の小野寺健さん

となっている。 れも2021〈令和3〉年6月1日現在 合算した障害者雇用率は2・67% (いず

国内メガバンクの一

つ

「株式会社三

井

全国8拠点で業務受託

信条、 その軸となっているのは、2016年に ざまな取組みを進めてきました」と話す。 業務スキルが変わりつつあるなか、さま ある社員が100人以上増えたこと」を きな変化として「知的障害や精神障害の める小野寺健さんは、ここ5年ほどの・ 2018年にグリーンサービスに出 めた企業理念「CREDO 2020年から代表取締役社長を務 「職場内の社員構成や、求められる 約束の意味)」だ。 (クレド

社のCREDOには 『私たちは、

就業支援カウンセラー(奥、佐藤雄 ミーティングの様子 佐藤雄太さん)による

就業支援カウンセラー

していきたい。

次々と実施されてきた。

順を追って紹

ミーティング」、「人事制度改革」 カウンセラー配置」、「社員研修」、

一などが 「職場

現在は臨床心理士5人、

精神保健福祉士

社会福祉士1人、

手話通訳士1人

セラー」として専門職の採用を始めた。

ブコーチの資格取得をうながしてきたが、 者社員らに障害者職業生活相談員やジョ

以前からグリーンサービスでは、

役職

015年には新たに「就業支援カウン

実際に現場では、これまで「就業支援 祉の分野で経験を積んできた人たちば

置されている。

これまで就労支援や福

計9人が、

東日本と西日本に分かれ



取締役で東日本人事部部付部長の 金井隆さん



東日本人事部、臨床心理士の 佐藤雄太さん

たしてくれていると感じます」という。社と社員の間の、通訳のような役割を果

中立の立場でバランスをとりながら、

援を行っている。

小野寺さんは「つねに

接機関にも伝えています」
ことや職場の方針などを、本人や就労支ます。また逆に、会社側が期待している職者に理解してもらえるよう説明している。また逆に、会社側が期待している。

職場では「何でも話しやすい、マイナス 職場では「何でも話しやすい、マイナス 職場では「何でも話しやすい、マイナス 職場では「何でも話しやすい、マイナス を構造してきた金井さんは「行員と しての職歴が長すぎて、『行員の常識は、 世間の非常識』を痛感します。社員のいい回しに疑問を持ったとき、『それは銀 行員の目線ですよ』と指摘されて、初め て気づいたこともありました」と明かす。 社員の労務管理などを担当しているが、 を構造しているが、 を構造しているが、 を構造しているが、 を構造しているが、 を構造しているが、 を構造しているが、 を表しているが、 をましているが、 を表しているが、 をましているが、

な雰囲気を心がけています」という。な情報ほどいち早く伝えてもらえるよう

社員の意識を変えた研修

がら社員面談や役職者とのミーティング実習にかかわるほか、各拠点を巡回しな

就業支援カウンセラーは、

採用面

接や

などを通じ、一人ひとりに目を向けた支

グリーンサービスの就業支援カウンセラーは、メンタル面だけでなく、社員自身の目標設定や、チームのまとめ方など、キャリア面での支援も強化している。その土台となっているのが、5年前から本格的に始めた社員研修だ。小野寺さんは「じつは、それまで社員研修と呼べるものがありませんでした。不定期に新入社長が入ってきても就業規則などを1時間ほど説明するぐらいで、役職者も前任者から口頭で引き継いでいました」とふり返る。

こう話す。

所属する臨床心理士の佐藤雄太さんも、

2016年に入社し、東日本人事部に

前代表取締役社長の角純平さんが「社員主体の会社に変えたい」という方針を
まし、「社員の成長なくして会社の成長
示し、「社員の成長なくして会社の成長
示し、「社員の成長なくして会社の成長
「ジョーダー・サブリーダー研修」をスター
トさせた。

一人ひとりが働き方のセルフデザインをた。企画した佐藤さんは「本当の目的は、は、役職がつかない中堅層の社員が対象「コミュニケーションスキルアップ研修」すらに2019年から実施している

トを得る。

「おりよい職場」のギャップがけをし、自分らしい活躍を目ざすヒンがけをし、自分らしい活躍を目ざすヒンがの職場」と「よりよい職場」のギャップができるか、という問いがはることです」と説明する。研修では「現

向けたメンタル面での悪循環よりも、自ての内容がとても増えました。他人に「社員からの相談が、以前は対人関係「社員からの相談が、以前は対人関係のと佐藤さんは話す。

職場ミーティング

をもたらしていると実感しています」

身について考えられる環境になったこと

職場全体にさまざまなプラスの効果

2016年には「職場ミーティング」もスタートした。これは社長を含めた役長と4、5人の社員が会議室に集まり直接対話するというもので、全社員が必ず年1回参加する。「社長はどんな会社にしたいのかを聞きたい」、「経営陣のビジョンを語ってほしい」といった意見や、「もっと努力が報われるようにしてほしい」、「公と努力が報われるようにしていった率直な要望





千葉業務部の張替誠司さん

るそうだ もなっているという。 考えていたのか」と刺激を与え合う場に られるほか、社員同士で「こんなことを る一方、社員も日ごろの思いを直接伝え などを伝えるよい場になっていると感じ 役員が、自身の考え方や会社の方向性

人事制度の改革

り、 指揮をとって進めたのが「人事制度改革」 で、代表取締役社長の小野寺さんが陣頭 にスポットがあたるようになった。そこ しい人事制度とは、どういうものなのか. か、「社員主体で運営する会社にふさわ 社員研修や職場ミーティングなどによ 社員主体の意識が浸透しつつあるな

新設した。職能給等級による昇給制度、 社員と同等の職責と権限を持つ「次長_ 19年の人事制度改革では、業務を取り 全社統一の登用基準を設定。さらに20 ダー」という役職について、登用基準が **員向けの「ジョブリーダー」と「サブリー** ·切る「ジョブグループ長」、 いまいだったことから、2018年に まず、以前からあった、障害のある社 「副部長」、「部付部長」という役職を 銀行OB

> 役職に期待されることなども明文化し、 姿を明示した。 人ひとりが目ざせるキャリアアップの

もあり、突っ込んだ議論になることもあ

ムを支える役割だ。 つくった。高い業務スキルを持ち、チー て、「ジョブスタッフ」や「指導員」(一人 には、等級制限のないサポート社員とし に対して期間は3カ月間)という役職も リーダー以上の役職を希望しない社員

を示せたことに大きな意義がありまし 将来像を明確に描くことで、『現在はこ 当部長が社員一人ひとりに面談でフィー こにいて、将来はこうなる』という道筋 ドバックする。小野寺さんは、「社員の 長ぶりを協議し、その結果については担 の評価をしている。本人の勤怠状況や成 たね」と手ごたえを語る。 いて建設的な話ができるようになりまし た。面談でも、自分への評価や期待につ に、役員たちが年に2回集まって全社員 この人事制度をしっかり運用するため

害のある社員だ。 グループ長7人、そして次長1人が、障 ダー38人、ジョブリーダー25人、ジョブ 現在はジョブスタッフ43人、サブリー

「仕事のやりがい」を語る社員

グリーンサービスの千葉業務部で働く

きる社員も増えてきたが、張替さん自身 のベテランだ。職場には簡単な手話がで 罪を防止するための業務にかかわるほど での面接会を経て入社。いまでは金融犯 は、地元の聾学校を卒業後、職業訓練校 社員3人にも話を聞くことができた。 づらくなったことがつらいという。 ようになったため、口もとや表情を読み ただ最近のコロナ禍でマスクを着用する ていたため、 2001年入社の張替誠司さん(41歳 唇や口の動きで読みとることに慣れ あまり手話は使っていない。

書いてくれたメモも紹介したい。 を介したインタビューのほかに、 思って引き受けているそうだ。手話通訳 を感じます」と話す張替さんは、不得意 **なことでも、スキルアップにつながると** 「みんなが嫌がる仕事ほど、やりがい 事前に

ます。 ていくには、 りますから。みんなが力を合わせてやっ とともに生きていれば、それが普通にな は同じだと思います。『かわいそうだと のがあります。社内にはさまざまな障害 える、行動することが大事だと思ってい か特別扱いしないでくれ』と。長年、障害 のある社員がいますが、考えていること 「会社の方針に、『社員が主役』という みんな違って、みんないい仲間で 『相手の立場』になって考



館野さんはデータ入力などを担当している



千葉業務部の館野綾子さん

それまで働いていた都内の会社を退職 らつきなど運動機能に障害があるため 脊髄小脳変性症を発症した。歩行時のふ

館野綾子さん(41歳)は、10年ほど前にたのめで

いる。 担当しているが、 いう。 持った緊急避難用スロープが設置されて する社員にも安全な通路幅と勾配角度を リーンサービスに入社した。「『仕事を通 その後、 難用スロープはとても安心できます」と 帰宅困難になった経験などから「緊急避 る館野さんは、 ローガンにも共感しました」と話す。 じて成長することで自立する』というス も助かっているそうだ。 時間に1回程度、 グリーンサービスには、車いすを利用 また、 車輪つきステッキを使って移動 2014年に車通勤ができるグ 日ごろはデータ入力などを 東日本大震災時に都内で 目が疲れやすいため、 休憩室などで休める

国立職業リハビリテーションセンターを参考に 設置された緊急避難用スロープ

ています」と話す。 がいるのも、 してつき、「ずっと隣の席にいてくれて、 何でも聞きやすくて、本当に安心できま した」とふり返る。また、毎日提出する 自分のことをきちんと見てくれている人 誌に役職者がコメントをつけてくれ、 最初の3カ月間は館野さんが指導員と 仕事のやりがいにつながっ

新入社員の指導員も務める館野さん

スでは、 後から正社員になる仕組みだ。 怠状況や仕事内容に問題がなければ1年 になれたことだという。 これまで一番うれしかったのは正社員 入社時は全員が嘱託社員で、 グリーンサービ 勤

語る。 く線になる教え方を心がけています」と して活躍する姿を見るのが、 いにつながっているそうだ。 モを取る時間の確保、そして点ではな 自分のルールを押しつけないこと 「仕事のやり方は人によって違うの 自分が指導した社員が職場に定着 喜びとやり

トイレ番号が点灯し使用状況を知らせる。

これは不測の事態への備えにもなっている

安心材料だったそうだ。 ではなく車通勤を許可されたこと、 る社員がいたことが決め手だった。また、 仕事ができること、すでに精神障害のあ けに入社した。 フロ 腹を壊しやすいことから、苦手な電車 ローワークで見つけた求人票をきっ 湯浅麻寸美さん(46歳)は2017年、『��ミ゙ザ ザ タ アに個室トイレが五つあることも 希望していたパソコンの 職場

#

コロナ禍の苦労と対応

PCR検査を受けた社員がいたら、 対策はもちろん、 ションや消毒コーナーの設置などの設備 りに徹底した新型コロナウイルス感染防 いる職場を徹底的に消毒した。 一策で乗り越えてきたという。 ークや在宅勤務が不可能だった。 個人情報の取り扱いが厳しいグリー ビスでは、 コロナ禍でもリモ 発熱や濃厚接触により パーティ 代わ 1

PCR検査キットも用意した。 ときは、 また、職場内で1人目の陽性者が出 さらに備えとして、拠点の全社員用 周囲の席の社員を自宅待機させ

別休暇」で、すべて有給扱いだ。 結果とし があった社員を対象にした「無制限の特 たのが、 そしてコロナ禍の当初から導入して 基礎疾患や37・5℃以上の発熱



社内での報告会で、同僚から祝福を受ける村山浩さん (写真提供:SMBC グリーンサービス株式会社)



千葉業務部の湯浅麻寸美さん

たが、なかには3カ月間休んだ社員もい て、昨年1年間の出社率は平均7割だっ

小野寺さんは、

「出社する社員が不

さんはいう。 テレワークのあり方そのものだと小野寺 限を設けている。 れていたのだと実感できました」と語る。 のある社員のことをこんなに理解してく まったく出てきませんでした。基礎疾患 ていたのですが、実際はそういう声 公平感を抱くかもしれないと少し心配し 特別休暇は年間20日間までと制 今後の課題は、 やはり

報交換しながら解決策を模索中です」 の幅が広がることも間違いありません。 コロナが完全収束するかはわかりません 金融業界全体の課題として、他行とも情 業務の性質上やむを得ないとはいえ、 テレワークは時代の流れです。 採用

社員がパラ五輪で銅メダル

の2013年、 銅メダルに輝いたのだ。村山さんは8年前 東京パラ五輪のバドミントン競技で見事、 事部に勤務する村山浩さん(47歳)が、 もあった。グリーンサービスの東日本人 イベートで週末などに練習していたとい 接会を経て入社。バドミントンはプラ コロナ禍のなかで、 ハローワーク主催の合同 うれしいニュース

> う。 もらって『重いねえ!』などと喜びを分 がりました。村山さんが職場に銅メダル てくれた。 かち合いました」と、 を持ってきてくれて、みんな首にかけて た。「職場全体で応援し、すごく盛り上 日にし、 グリーンサービスでは、勤務を週2 遠征時の旅費などをサポートし 小野寺さんが話し

ダイバーシティ実践の場

ろは、 変わりつつあるという。ただ目下のとこ まわってきているからだ。 で人員を減らしており、その分の業務が れる業務量は増えている。 .友銀行やグループ会社が組織変革など が加速度的に進むことで、業務内容も グリーンサービスを取り巻く金融業界 大きな過渡期にある。 親会社の三井住友銀行から委託さ 理由は、 ペーパーレス 三井

いう。 寺さんは、その先も見すえている。 がら試行錯誤していきます」と話す小野 を抱えこまないよう、バランスも考えな れたものが増えていることへの対応だと **、たちにフィットさせていくか。** いレベルの業務や、短い納期が設定さ グリーンサービスにとっての課題 難易度の高い業務を、 いかに社 負担感 は

3年前に強化選手に選ばれたことか より重要になってきます 求められていくでしょう。 す。そうなるとグリーンサービスの社員 してくる社員も減っていくと予想されま 将来的には、三井住友銀行から さらに主体的に業務を動かす組織が

社員の育成が

さんも、 している。 リーンサービスの取組みなどについて話 イバーシティ・マネジメント研修_ わる考え方の共有も図っている。 井住友銀行側にフィードバックをしなが で出向中だ。就業支援カウンセラーが三 のある社員2人がそれぞれ2年間の予定 取を務める髙島誠さんが、 まっている。 ビスの社員の三井住友銀行への出向も始 ーシティ実践の場だ」と感銘を受けた 〜ーンサービスを見学し、「これこそダイ がきっかけだという。 方で2017年からは、 障害者雇用やダイバーシティにかか 親会社の新任部店長向けの 同年から三井住友銀行の頭 いまは身体障害 就任直後にグ グリーンサー 小野寺 で、

シティを推し進める実践現場の一つと Valuable 500」(※) に加盟した。 進に取り組む国際ネットワーク組織「The ループは、2020年、 す期待されている。 三井住友銀行を中核とするSMBCグ グリーンサービスの取組みがますま 障害者の活躍推 ダイバー

※ The Valuable 500:世界最大規模の障害者雇用促進を目ざす、企業および経営者のネットワーク組織

出

本誌編集委員

松爲信雄

(東京通信大学教授)

コロナ禍を乗り越えて

〜新しい働き方を問う〜

最終回

新型コロナウイルス感染症の流行により、私たちの働き方や労働環境は大 きく変化しました。その波は、障害者雇用のあり方にも影響を与えています。

本連載の最終回は、これまでの6回の記事から見えてくる、コロナ禍にお ける障害者雇用の課題と今後の障害者雇用のあり方について、本誌の編集委 員で東京通信大学教授の松爲信雄さんにお話をうかがいました。

松爲信雄 (東京通信大学教授)

詳細な

「業務手順の分析_

ヮ

どのような影響がありましたか? コロナ禍により、 障害者雇用には

拡大防止の観点から、テレワークを導 流行が拡大して約2年。この間は、感染

きく変化したといえるでしょう。 も定着していく可能性が高いと考えま ような新しい働き方のあり方は、 大の影響が長期化するにつれ、 この 感染 今後

います。

ない状況にあることが、これまでの 雇用においても、 大きく舵を切る動きのなかで、 社会全体が新しい働き方の導入へと この動きを無視でき 障害者

松爲 する認識が、いまだかつてないほど大 入する企業が増加し、テレワークに対 新型コロナウイルス感染症

ます。このような背景があることで、 り行われてきた、業務一つひとつを作 ました。ここでは、スムーズにテレワー プでのテレワーク導入事例が紹介され とが徹底されていた点があげられてい 業レベルに分解し、手順、 を雇用するうえでの工夫として以前よ クが導入できた理由の一つに、 どをマニュアルなどで見える化するこ ャレンジ株式会社」経理業務グルー ある社員が活躍している 判断基準な 「パーソル 障害者

載記事から読みとれます

それをテレワークで行うためにはどう るためには、現在の業務を洗い出 唆されています。テレワークを実施す にも大きな変化をもたらす可能性が示 には、テレワークの普及が障害者雇用 管理へ慣れてきた状況にあり、 クマネジメント」によると、 築する必要性があることも指摘されて したらよいのか、 社会全体がテレワークでの就業と雇用 ルティング会社「株式会社テレワー 第2回に登場したテレワークのコン 業務のあり方を再構 現在は、 将来的

第3回には、 多くの精神・発達障害

現状です。

細に見直し修正することが可能になっ たと考えられます。 テレワーク実施時にも、 業務手順を詳

10

いうことですね 「業務手順の分析」といった考え方 テレワークの実施にも役立ったと

障害者雇用において重要とされる

用はむずかしいと考えられているのが 群や第2群の一部の仕事になり、 松爲 そうですね。 群に相当する現場作業系の業務へ 的にテレワークが可能な仕事は、 障害者雇用におけるさまざまな業務 しく考えていきましょう。 用モデルの図を見ながら、 もご紹介した、企業における障害者雇 の分析」の有効性について、 分類を表しています。このなかで一 詳細な「業務手 この図 もう少し詳 第1回で の適 第 3 順

コ することが、障害者雇用における適切 うえで、 なアセスメントとマッチングを進める てはまるのか、しっかりと分類・分析 ロナ禍においては、このような考え どの業務が図のどのカテゴリー それぞれに見合った人材の確保を 重要なポイントとなります。 に当

※ 前回までの連載記事は、当機構ホームページでご覧になれます 働く広場 2021年6月号~11月号 検索。

义 障害者雇用モデルと求人者群

第I層

総合職

業

務難易

度

低

監修者作成

不安を軽減し、生活リズムを整えるこ

で業務にあたることができるテレワー

障害のある人にとっては、

マイペース

一般職

業務職

障害者雇用モデル

軽作業

雇用吸収力

第Ⅲ層

集合部署採用

-般部署採用

現業系

1群

第 2 群

求人者類型

第Ⅱ層

てられたということでしょう。 ムーズなテレワークの導入にも役立 方で業務を整理していたことが、

ス

企業姿勢が問われる結果に

ができるのでしょうか? い第3群の業務では、どのような工夫 清掃など、テレワークがむずかし

松爲 たり、 務を開拓したりするなどの工夫をして 般の社員と同じようにテレワークを実 事例では、 ていますが、第4回に登場した「サン 実施することはむずかしいと考えられ 的には、在宅勤務などのテレワークで 野 おもに知的障害のある人です。この分 なかから在宅でも可能な仕事を抽出し ワークの実施にあたっては、 施した取組みが紹介されました。テレ います。 は、 リービジネスシステム株式会社」 テレワークに対応できる新規業 現場での作業が多いため、 第3群の業務に従事するのは、 知的障害のある社員にも一 全業務の 一般 0)

健康管理などを両立する工夫をしてい 社員のモチベーションの維持や心身の 継続と、自宅待機時の知的障害のある によって、オフィスビル清掃の業務の 間単位での交代制勤務を導入すること と出勤を織り交ぜ、1日、または1週 モ・プラスハーティ」では、 機会を設定することで、 第5回に登場した「株式会社ドコ ていねいなコミュニケーション 自宅待機時の 自宅待機

> るでしょう。 害者雇用に対する企業の姿勢が、この ジさせようとする企業の姿勢です。 代制勤務などの新たな経験にチャレン 障害のある社員にも、テレワークや交 とも重要なポイントとなりました。 ロナ禍でより顕著に現れたともいえ これらの事例に共通するのは、 知的 障

今後、求められること

-変化する雇用環境のなかで、

支援

援機関 援も求められるようになってきていま に、 を行うなどの工夫が必要になると同時 禍に対応している様子がうかがえまし もさまざまな模索をしながら、 ジェクト」の事例からは、支援機関で 松爲 も変化しているのでしょうか。 機関や障害のある人に求められること た。就労支援においては、 そのようななか、精神障害や発達 テレワークを交えた働き方への支 第6回で登場した障害者就労支 「特定非営利活動法人さらプロ 在宅で訓練 コロナ

> 支援となってきています。 活リズムの整え方、環境整備の方法 る人もいます。そのため、 ですが、不安になったり、苦手と感じ メンタル面のサポートなども、 クにメリットを感じることも多いよう 在宅時の生 重要な 障

には、テレワークが可能な業務の切り となっています。 ワークになじまない人に向けた新たな 要となってきています。一方で、テレ 業を広く開拓することも求められるよ 出しのほか、テレワーク関連の新規事 なっている状況が見てとれます。企業 の新しい働き方に対応せざるを得なく 害者雇用においても、 いくかについても、 仕事を、どのようにしてつくり出して 人も働き方の変化に対応することが必 うになりました。そして、 これまでの6回の連載を通じて、 今後の大きな課題 テレワークなど 障害のある

関 になってくると思います。 協力が、 つなげていけるよう、企業と支援機 ある人の働きやすさやスキルアップに コロナ禍で得られた学びを、 そして障害のある人本人の努力と よりいっそう求められるよう 障害の

JEED インフォメーション

~高齢·障害·求職者雇用支援機構(JEED)からのお知らせ~

障害者雇用を進める事業主のみなさまへ 就労支援機器をご活用ください!

中央障害者雇用情報センターでは、障害者を雇用している、または雇用しようとしているみなさまに

無料で就労支援機器の貸出しを行っています。

「就労支援機器」とは障害者の就労を容易にするための機器のことで、例えば視覚障害者を対象と した拡大読書器や、聴覚障害者を対象とした補聴システム(集音システム)といったものがあります。

拡大読書器



- ●書類や写真などを拡大表示する機器です。
- ●コントラストや色調の変更も可能なためより見やすく調整することができます。
- ●卓上型、携帯型など活用シーンに合わせて選択できます。

補聴システム (集音システム)



- ■マイク(送信機)が拾った音を直接、補 聴器や人工内耳に届けるシステムです。
- ●聞きたい音を大きくできるので就労のあらゆる場面で有効に使用できます。

ノイズキャンセラー



パーテーション



●視覚的・聴覚的な刺激を低減させることで、周囲の状況に影響されずに集中できる環境を整えます。

▲上記は一例です

貸出しの対象となる事業主

障害者を雇用している、または雇用しようとしている事業主など ※国、地方公共団体、独立行政法人などは対象外です

貸出し期間

原則、6カ月以内 ※職場実習やトライアル雇用の場合も利用できます

貸出しの流れ

申請書の提出

申請書を記入し、メールまたは郵送で ご提出ください

※申請書は当機構ホームページより ダウンロードできます

貸出し決定

申請のあった事業主に対し、決定内容 を通知し、機器を配送します

貸出しの終了・回収

当機構が契約している業者が回収に うかがいます

お問合せ

中央障害者雇用情報センター

〒 130-0022 東京都墨田区江東橋2-19-12 ハローワーク墨田5階 TEL: 03-5638-2792 E-mail: kiki@jeed.go.jp

就労支援機器を常設にて展示しているほか、導入に関する相談を行っています

就労支援機器は 当機構ホームページで 詳しくご紹介しています https://www.kiki.jeed.go.jp/



就労支援機器のページ

検索

働く広場 2021.12 12

障害者雇用のためのマニュアル・好事例集などのごあんない

当機構ホームページでご覧いただけます。また、ダウンロードにより全文もしくは 必要箇所を印刷することも可能です。ぜひご活用ください。

https://www.nivr.jeed.go.jp/manual.html

NIVR マニュアル 事業主

検索



個別的

基本的

障害者雇用マニュアル コミック版1~6



具体的な雇用事例や障害者雇用に関する問題点を解消するためのノウハウを障害別(視覚、知的、聴覚、精神、発達、 高次脳機能障害)にコミック形式で紹介。

障害者の雇用ノウハウに関する動画・DVD



障害者雇用を積極的に進めている企業の取組みや雇用管理などに関するさまざまなノウハウを動画でわかりやすく解説。DVDを無料で貸出。

一般的

障害者雇用があまり進んでいない 業種における雇用事例





障害者雇用があまり進んでいない業種に着目し、主 に中小企業における雇用事例を掲載。経営者の声や障 害者雇用のメリット、職場定着などを紹介。

職場改善好事例集





障害者の雇用管理や雇用形態、職場環境、職域開発などについて、事業所が創意工夫を重ねて実践している取組みをテーマ別にまとめたもの。

令和2年度の募集事例は当機構ホームページ 「障害者の労働安全衛生対策」で紹介しています。

アクセスはこちらから



応用的

お問合せ先

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 雇用開発推進部 雇用開発課

TEL: 043-297-9513 FAX: 043-297-9547

職業リハビリテーションに関する ^{令和3年度} 研修のご案内

受講料 無料

医療・福祉などの機関における障害者の就業支援担当者を対象に、職業リハビリテーションに 関する知識や、就業支援に必要な技術の修得、資質の向上を図る研修を実施しています。

職場適応援助者(ジョブコーチ)の養成・スキル向上研修

ステップ1 入門編・実践編

職場適応援助者養成研修※1

- ◎ 訪問型職場適応援助者養成研修 千葉市(幕張)年7回 大阪市年4回
- 企業在籍型職場適応援助者養成研修千葉市(幕張)年7回 大阪市年4回

養成研修修了者 サポート研修 ※ 2

全国の地域障害者職業センター

ステップ2 スキルアップ編

職場適応援助者支援スキル向上研修※2

- 訪問型職場適応援助者支援スキル向上研修 千葉市(幕張)年2回 大阪市 年2回
- 企業在籍型職場適応援助者支援スキル向上研修 千葉市(幕張)年2回 大阪市年2回

支援スキル向上研修 修了者サポート研修 ※2

全国の地域障害者職業センター

※1は職場適応援助者として援助を予定している方、※2は職場適応援助者として1年以上の実務経験がある方が主な対象となります。

※回数は開催計画数です(令和3年4月時点)。新型コロナウイルス感染症の影響により、予定が変更となる場合があります。

医療・福祉などの機関の就業支援担当者向けの研修

ステップ1 入門編

就業支援基礎研修

全国の地域障害者 職業センター 各年1回以上

ステップ2 実践編

就業支援実践研修

- ◎精神障害コース
- ◎発達障害コース
- ○高次脳機能障害コース全国 14 エリア 各年1回

ステップ3 スキルアップ編 就業支援スキル向上研修

- ◎精神障害コース
- ◎発達障害コース
- ◎高次脳機能障害コース
- 千葉市 (幕張)年1回

テーマ別

就業支援課題別セミナー

- ○令和3年度テーマ「視覚障害者への就業支援の最前線」 年1回
- ◎実務経験に応じて、講義・演習・事例検討などを組み合わせた、実践的なカリキュラムとなっています。
- ◎研修の参加には事前のお申込みが必要です。受講料は無料です。
- ◎今年度の申込受付はすでに終了している研修もあります。各研修の日程、カリキュラム、会場、受講要件など、 詳しくはホームページをご覧ください。

お問合せ先

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

職業リハビリテーション部 研修課

E-mail: stgrp@jeed.go.jp

TEL 043-297-9095 FAX 043-297-9056

JEED 就業支援担当者 研修

検索

https://www.jeed.go.jp/disability/supporter/supporterO4.html



働< 広場 2021.12 14





工場内には大型の洗濯機、乾燥機が立ち並ぶ



株式会社ダスキンプロダクト西関東が運営する「ダスキン東京多摩中央工場



洗浄を終えたコンテナを回収する

です。定年まで働き続けたいです」と語ってくれた。する勤続20年の三上潤一さんは、「ここで長く働きたいき続けられる職場となっている。商品の受入れを担当

害のある社員の責任感や働く意欲を高めている。

ような工夫や多能工化により障害のある社員が長く働

意なことをほめて伸ばし、作業員のつき添いなくでき

員がつき添って指導を続ける。本人の好きなことや得

仕事が一人でできるようになるまで、職場作業

るようになったら、その作業を任せることにより、



コンテナにモップ納具田の垈がけを行う共上陸中さん



コンテナ管理を担当する井上さんは、洗浄機も使いこなす

どさまざまな業務に就き、大きな戦力となっている。

の約一割にあたる11人の障害のある社員が、入庫確認

からクリーニング、検査や梱包作業、出荷の前作業な

での障害者雇用を積極的に行ってきた。現在、

従業員

事業の拡大をきっかけに、1997 (平成9) 年から工場業をになう 「株式会社ダスキンプロダクト西関東」では、子会社で、ダスキンのレンタル商品のクリーニング事者を支援する活動を続けてきた。 株式会社ダスキンの

キン愛の輪基金」の活動を通して、売を手がける株式会社ダスキンは、

40年間にわたり障害、「公益財団法人ダス

マットやモップなどの清掃衛生用品のレンタルと販

でいるという。 で書のある社員の指導においては、障害を個性と理 で言のある社員の指導においては、障害を個性と理 にこつながっているという。 で言のある社員の指導においては、障害を個性と理 で言いるという。 で言いるという。 で言いるという。 で言いるというという。 で言いるという。 できいるという。



複数の業務を担当できる多能工として活躍している



山本さんは社内ライセンスを 2016 年に取得し、 メンテナンス部門においてフィルターの洗浄加工と検査も担当している



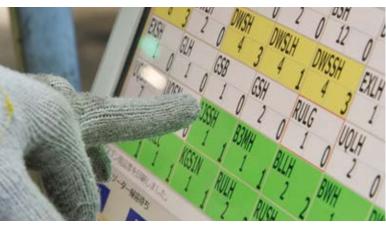
仕上げ機のコンベアにモップをていねいに載せていく



三上さんは多種多様なマットを見分け、入庫を確認している



レンタル先から返却されたマットの検品、数量確認を行う三上潤一さん



マットの品番、数量をパソコンへ入力する



マットの仕分けを行う小手森俊治さん。 検品前の重要な工程だ



クリーニング後のマットをサイズや色ごとに仕分ける *がもとのずゆき 坂本和幸さん(左)と、坂本博正さん(右)



マットへの吸着剤の塗布工程で働く近藤裕史さん



オーダーメイドマットを仕分ける中村龍太さん



マットの検品工程で活躍する中野英夫さん

配慮は

【最終回】

株式会社 Ds's メンタルヘルス・ラボ 代表取締役 (精神科医・産業医) 原 雄二郎

といい、

また別の人は「簡単な仕事を

といえば

は「負荷が強まると不調になりやすい

例えば、

うつ病の人の場合、

ある人

していると必要とされていないと感じ



原 雄二郎(はら ゆうじろう)

精神保健指定医、日本精神神経学会 専門医、日本医師会認定医。

金沢大学卒業後、東京女子医科大学 東京都立松沢病院、東京都立広 尾病院勤務を経て、東京大学大学院に 入学。卒業後、同大学院医学系研究科 精神保健学分野客員研究員。同教室 と連携し、鄭理香とともに「株式会社 Ds's メンタルヘルス・ラボ」 代表に就任し、現在に至る。

臨床診療とともに、産業医・顧問医 や研修講師として、職場のメンタルへ ルス対策の支援を行っている。

訴えである。これが、案外むずかしい

障害のある人からが多い。その多くは、

「私の状態を理解してほしい」という

人のためならず

合理的配慮

る。 剰な負担がなければ、その不平等を解消 障害者権利条約によると、 するようにするということだろう。 間に何らかの不平等が存在する場合、 る障害によって、その障害のない者との 担を課さないもの」とある。つまり、 あり、かつ、均衡を失した又は過度の負 特定の場合において必要とされるもので 必要かつ適当な変更及び調整であって、 して全ての人権及び基本的自由を享有 合理的配慮についてよく相談を受け 又は行使することを確保するための 「障害者が他の者との平等を基礎と 会社側、 障害者側の双方からである 合理的配慮と

> れば、 ことが多い。その会社の状況や必要な 社内で検討ができるだろう。 もりができるので、その数字をもとに 的に必要な配慮にともなう費用は見積 用の音声入力システムの導入など具体 す用のスロープの増設費用、聴覚障害 銭に置き換えることができる配慮であ いいようがないのだが、その負担を金 配慮によってケースバイケースとしか 程度の配慮を講ずればよいのかという 過剰な負担がどの程度をさし、 検討がしやすい。 例えば、 車い

方 精神障害の場合は様相が異な

ಶ್ಶ

精神障害者への合理的配慮

じつは、 障害者側からの相談は精神

会社側から受ける相談で多いのは、

合理的配慮はだれのため

配慮」が主である。 く、目に見える形ではないため、 対応を変えるといった「ソフト面での なう配慮はほとんどない。上司などの 害のある人の場合、 負担を金銭に換算することがむずかし 方で、 企業側からすると、 金銭の出費をとも 言葉を変えると 精神障 その

ひとり、 なるため、非常にやりがいがある。 も働く人にとってもハッピーな結果に 必要だが、うまくいけば職場にとって 態」は、千差万別である。このため 産業医あるいは精神科医として、一人 人によって理解してほしい「自分の状 同じ診断名だったとしても、 職場ごとにていねいに介入が 個人個

> 多くの配慮は、「講じることができる 職場側には負担感が強いようである。 は見られる配慮といえる。このため または、「講じるべきだ」と社会から ただ、 実際にアドバイスを行う内容

- 過重な負荷を避ける
- ケーションをとる

体調に留意して、こまめにコミュニ

- うな業務を行わせる 強みを見つけて、強みを活かせるよ
- お互い助け合うような職場の雰囲 (発達障害の人にもわかりやすいよう に)具体的で明確な指示出しをする

境は苦手だ」という。

かすぎてじっとしなければならない環

の場合は、ある人は「音が苦手で静か

て不調になる」という。発達障害の人

な環境がよい」といい、別の人は、「静

ス」に似ることに気がつく 少ない職場づくりのためのアドバ にはごく一般的な「快適でストレスが 具体的な内容に落とし込むと、 づくりをする 障害への配慮とはしているもの といった内容である。 最終的

ての人にとって「自分事」なのだ。 すべての人が高齢になる以上は、 労働者にとっては、 能にとって、有益な配慮も多い。 配慮も、 うことだろう。身体障害のある人への 配慮は人のためならず、である 結局、最後は「同じ人である」とい 年齢とともに低下する全身機 つまり、 いずれは すべ

編集委員が

協同労働という働き方

日本労働者協同組合(ワーカーズコープ)連合会(東京都)

東京通信大学 教授 松爲信雄







取材先データ

日本労働者協同組合 (ワーカーズコープ) 連合会 〒170-0013 東京都豊島区東池袋1-44-3 池袋 ISPタマビル7F TEL 03-6907-8040

ワーカーズコープ・センター事業団 東関東事業本部 松戸地域福祉事業所「あじさい」

〒270-2251 千葉県松戸市金ケ作203

ワーカーズコープ・センター事業団 東京中央事業本部 豊島地域福祉事業所「自立支援センターまめの樹」 〒170-0013 東京都豊島区東池袋5-50-6 栄第一ビル2F

ワーカーズコープ・センター事業団 北海道事業本部 札幌地域福祉事業所「篠路まちづくりテラス和氣藍々」 〒002-8024 北海道札幌市北区篠路4条9丁目15-10

Keyword:協同労働、労働者協同組合法、ワークライフバランス、ディーセントワーク



編集委員から

「協同労働」という新たな働き方は、「労 働者協同組合法」の成立で脚光を浴びてい る。ワークライフバランスやディーセント ワークを達成するための一つの方法として、 その思想や原理・原則を企業文化にも取り 入れることを望みながら取材をした。

写真: 官野 貴



- 「協同労働」という新たな働き方を知る
- 2 障害のある人も含めた多様な人たちの協同参加
- 地域コミュニティの育成と併行させた活動



日本労働者協同組合連合会専務理事の 田嶋康利さん

松爲

連合会に加盟する「センター事業団」 ズコープ)連合会」専務理事の田嶋康利 さんにお話をうかがいました。また、 とは異なる新たな働き方を紹介したいと 今回は、「協同労働」という、これまで 「日本労働者協同組合 (ワーカー 同 取材を受けていただき、その設立の経緯 WEB会議システムを使ったオンライン と現状についてうかがいました。

思い、

協同労働の意味と活動

た、その活動の特徴はどこにあるのでしょ 「協同労働」とは何でしょうか。 ま

事業所を運営されている3人の方々に、

働くことができる、 が地域で協同・連帯しながら、 田嶋 ことにあります。 に必要とされる仕事をおこし、安心して れもが持てる力を発揮して、 います。その目的は、 に必要な仕事をおこし、よい仕事を行っ 地域社会の主体者になる働き方をい 協同労働とは、 よい仕事へと高める 働きたいと願うだ 市民や働くもの 地域と生活 人と地域

地域の必要に応える仕事を協同でおこす 所が参集しているのが、協同労働の協同 協同組合をいいます。 プ」と呼ばれ、働く人や市民が協同で出 組合です。一般的には、「ワーカーズコー この目的で設立されたさまざまな事業 主体的に経営に参加し、

く異なることになりますね 雇用 そうした働き方は、 -被雇用」という関係とはまった これまでの

田嶋

その通りです。その意味で「第3

Ž,

高齢者、

女性、専業主婦の方など、

原理・原則としています。 くりを目ざしてともに働くこと、をその 的成長と発達、 進めること、③組合員一人ひとりの人間 ズコープは、 を大切にして、よい仕事と仕事おこしを **員になること、②組合員同士の話し合** 働き方」といわれています。ワーカ ①働く人が出資をして組合 そして持続可能な地域づ

しているのです。 す。それによって、 や社会の必要に応えて仕事をおこすので を尊重し、 て人間的に成長し発達する価値観を尊重 人間の主体性に信頼を置いて当事者性 社会連帯の思想を大切にして地域 個人の多様性を認め合って協 「よい仕事」を通し

松爲なるほど。では、 しょうか。 で働いている人や活動の状況はどうで 実際に協同労働

す。またそこで働いている人も障害の

実際の活動は、

じつに多種多様で

る人にかぎりません。 しづらさを抱えた人たちがいます。 万5600人が働いています。そのなか もありませんが、さまざまな社会生活 ある人、 代の若者、 日本労働者協同組合連合会では、 あらゆる障害種別の人はいうまで ひきこもり経験者などに加 生活保護受給者、 精神障害 20 \(\) 約 1

念に賛同して参加しているのです。などの障壁を超えて、「協同労働」の理様な人たちが、障害の有無、性別、年齢障害のない人も大勢います。こうした多

業所で展開されています。 業所で展開されています。 業所で展開されています。 業所で展開されています。 業所で展開されています。 業所で展開されています。 業所で展開されています。 業所で展開されています。 業所で展開されています。 業所で展開されています。

展開されているのですか。 松爲 どうして、こんなに多様な事業が

た歴史が反映されています。 でに、40年にわたり試行錯誤を重ねてきた。協同労働という働き方に到達するまた。協同労働という働き方に到達するま

成12)年に介護保険制度が始まるとホーりました。1980年代に欧州からワーりました。1980年代に欧州からワーカーズコープの概念を導入するとともに、病院清掃や建物総合管理、生協や農に、病院清掃やするともで、病院清掃やするとの世事が取り入れるようになりました。2000年代の失い。

ムヘルパー養成講座や介護事業が起こされ、2003年の地方自治法の改正で指た管理者制度が導入され、民営化・市場定管理者制度が導入され、民営化・市場定行や児童館、保育園などでの子育て事業や、高齢者・障害者などが利用する公共施設の管理運営が始まりました。その後、児童の放課後等デイサービスや就労支援事業所なども展開してきました。

この法律の第一条で、「生活との調

さらに、2015年に生活困窮者自立支援制度が始まると、さまざまな社会的困難や生きづらさを抱えた人たちを対象として、病院清掃や物流現場、子育て支援から若者支援、高齢者ケアまで、あらゆる事業領域に「ともに働く」取組みを広げてきました。また、2011年の東日本大震災を契機に、被災地や被災者主体の仕事おこしなどの事業も展開してきました。

松馬 社会全体の動きと一体化して次から次へと新たな仕事(事業)を拡大してら次へと新たな仕事(事業)を拡大して

労働者協同組合法の成立

成立した「労働者協同組合法」ですね。ピックが、2020(令和2)年12月に松爲 そうした活動の歴史での最大のト

田嶋 まさに、その通りです。ワーカーズ

協同組合は、その解決に向けて労働者たりに確保されていない現状等を踏まけ分に確保されていない現状等を踏まっつ、「意欲及び能力に応じて就労する」

①「組合員が出資し」(出資原則)、「そ

れぞれの意見を反映して組合の事業が 行われ」(意見反映原則)、「組合員 自らが事業に従事する」(事業従事原 則)ことを基本原理とすること 促進するとともに、当該組織を通じて 地域における多様な需要に応じた事 地域における多様な需要に応じた事

公言 ったり、カーウーぐ とされています。

護されつつ、自ら出資し、その主張・意っとの登成に向けて、障害を含む多様のある人たちが参加するのですな背景のある人たちが参加するのですが、 リーカーズコープは、



各地の事業所のみなさんには、オンラインでお話をうかがった

実際の地域事業所の活動

することを目的にした組合ということな 持続可能な地域社会の構築・発展に貢献 見が十分に尊重されながらともに働き、

のですね。

ムによるオンライン取材とさせていただ ロナ禍の最中のため、WEB会議システ の方におうかがいしたいと思います。 「センター事業団」の事業所で働く3人 本労働者協同組合連合会に加盟する では、 次に実際の活動の状況を

引き継いで、障害のある人、高齢の人、 個人的に始められたデイサービス事業を 開所したのが始まりです。篤志家の方が 民家を活用した高齢者デイサービスを いていくうちに、 うした仲間が組合員となって一緒に働 やデイサービスの活動を始めました。そ それぞれ自分の役割を持って一緒に介護 ニートや引きこもり経験のある若者が、 部の副本部長で、松戸地域福祉事業所 「あじさい」元所長の小林文恵さんです。 最初は、センター事業団東関東事業本 私たちの事業所は、2006年に 「介護の現場では、自



民家を活用した「あじさい」

あじさいでは高齢者デイサービスを実施している

·カーズコープ・センター事業団 東関東事業本部副本部長、

あわせ持った多機能型事業所を立ち上げ B型事業と自立訓練 たことから、 て、そこで働いてきました。 2015年に就労継続支援 (生活訓練) 事業を

を受託したり、暮らしのサポーター養成 千葉県から障害のある人の職業訓練講座 は学童保育も請け負っています。また、 習支援事業を皮切りに、2019年から となって、2017年からは松戸市の学 ます。そうした地域とのつながりが契機 ざまな講座やイベントも毎月開催してい また、地域の人たちが参加できるさま

2013年から精神障害のある人のため した。一般就労がむずかしい現状を感じ に介護職員初任者研修を始めました。 すぐに介護の現場では働けませんで 研修を修了して資格を取得して あじさい元所長の小林文恵さん 講座なども行っています。

(写真提供:あじさい)

る!」ということに気づいたことから、 分らしく働くことが、だれにだってでき

Ŕ

ですが、

自立支援センターまめの樹 生活支援員主任の佐藤舞優さん



まめの樹の事業の一つである清掃作業の様子 (写真提供:自立支援センターまめの樹)



「Cafeまめのき」

め

加工)、 掃業務、 店)、イベントスペース(イベントの準 これらの事業のおもなものは、 制 鶴瀬作業場 補助業務、 、業として展開しています。 ービスである就労継続支援A型・B型 作 現 片付け、 在、事業所は、大塚事務所 の5カ所にまで拡大しています。 自主製品制作)、 東池袋事務所 清掃道具の受発注、 (野菜・花の栽培、 自主製品制作)、 (公園・施設の清 カフェ 川越畑 障害福祉 自主製品 製造 (喫茶 (事務

いの場や子ども食堂、豊島区フレイル予 た、これと併行して、 カフェでは集

舞優さんです。 0) 豊島地域福祉事業所 次にお話ししていただくのは、 まめの樹」 生活支援員主任の佐藤 「自立支援セン 東京都

る人、

高齢者、

ニートや引きこもり経験

のある若者などの働く場を確保するとと

地域の社会的ニーズに応えるさま

られたのですね。そのなかで、

障害のあ

援、学童保育などの事業を展開されてこ

ながらも、

介護職員初任者研修、

学習支

多機能型事業所の運営を基軸とし 高齢者デイサービス事業を皮切

す。 2007年に開所しました。 障害のある人が地域で生活をしていくた 格講座を学校で開講したことが始まりで 徒・保護者・教員が受講するホームヘル 別支援学校) 京都立中野養護学校 や居場所づくりに取り組んできました。 索しながら、 パー2級(現介護職員初任者研修) の相談や息抜きのできる場所として、 卒業後の働く場を確保することを模 私たちの活動は、2004年に東 東京都委託の職業訓練講座 から進路相談を受けて、 (現東京都立中野特 の資

ざまな事業を展開されてきたのですね。

場での演奏会など、多彩な活動が毎月 援学校では就労支援講座を開いていま 防センターでは大人食堂、都内の特別支 ように行われています。 話相談、農場での農業体験、 小学生対象の学習支援、子どもの緊急電 ほかにも、 大学生対象の福祉講座、 イベント会

流れが就労継続支援A型・B型へと発展 ろな催しを定期的に開催して今日に至っ し、併行して、地域ニーズに応じていろ 進路相談だったのですが、進路先確保の たということですね 立上げの契機は養護学校卒業生

和氣藍々」の石本依子さんです。
やいまをある。 いるもとより これ かま あきあい いこもとより これ 地域 福祉事業所「篠路まちづくりテラス 事業団北海道事業本部副本部長で、 最後にお話しいただくのは、センター 札幌

石本 だくために、懇談会をくり返してきまし を目ざして、2017年にコミュニティ 取り込んだコミュニティセンターの設立 公的機関ではできないさまざまな活動を ター事業団で請け負ったのが始まりでし ミュニティセンター」の指定管理をセン 至るまでは少なからず苦労があり、 カフェとしてオープンしました。設立に 、団体や住民とのつながりを活かして、 人たちに私たちの思いを理解していた その活動を通してつちかってきた地 2010年に札幌市の「篠 地域 路



「篠路まちづくりテラス和氣藍々」

)]札 りぶとみ RIFUTO

ワーカーズコープ・センター事業団 北海道事業本部副本部長、 篠路まちづくりテラス和氣藍々の石本依子さん

開しています。カフェでは、 ある人などが働いています。 い者協働事業所」 設立の翌年からは、 に選定されて事業を展 札幌市の 精神障害の 「障が

合

た。

課題を解決できるしくみと仕事を展開し どん取り入れて、地域のどんな人でも なさんがやりたいと思う活動も、 ざまな催しが行われています。地域のみ の街の歴史を伝える拠点としても、 ます。また、地域の居場所あるいは篠路 や困りごとなどを、 活躍できる役割や出番をつくり、 合うイベントを毎日のように開催してい 現在、さまざまな障害にかかわる課題 地域に発信して語り 地域の どん さま

あっても、 設立の経緯や現在の活動内容に違いが ました。 原則が活かされていることを実感し ワーカーズコープの目的や原

ための拠点としてのカフェの開設など、



まな取組みを併行していることがよくわ

かりました。

事を確保しつつ、

地域とつながるさまざ

有無にかかわりなく多様な人たちに仕

১

ワー

カーズコープの事業所は、

障害

みなさんの活動をおうかがいする

和氣藍々では音楽ライブなど、さまざまな催しが行われている

(写真提供: 篠路まちづくりテラス和氣藍々)

のコミュニティセンターとして機能する 仕事の確保を基軸として展開する場 「和氣藍々」さんのように、 地域 まとめ

「あじさい」や「まめの樹」さんのよう

ことに加えて、出資者として事業運営に 力ある地域コミュニティの創出を目ざし 法規で権利保障されている労働者である 就労の機会を生み出しながら、 た活動を併行しています。 も参画します。そのうえ、持続可能で活 ワーカーズコープで働く人は、 労働関係 多様

せていく、ワークライフバランスやディ モデルとなっているからでしょう。 セントワークを志向する働き方の一 かで自分らしく生きてQOL (※) を向上さ いる背景には、働くことを通して地域のな こうした新たな働き方が脚光を浴びて つ

なのではないでしょうか。 きる働き方」を提供していくことが必要 動を目ざす企業文化を育成していくに を持ちながら地域にあって生活を享受で きません。ですが、持続性のある企業活 まま既存の企業運営に取り込むことはで 協同労働の思想や原理・原則を、 障害のある人を含めた多様な人たち 「意義のある(と自覚できる) 仕事 その

※ QOL: Quality of Lifeの略。「人生の質」や「生活の質」のこと

根づかせることについて、

あらためて考

ことの意味」と、これを企業文化として

ワーカーズコープは、こうした

働く

える機会となりました。

令和3年版障害者白書概要2

内閣府ホームページより抜粋



概要の第5章、第6章、第7章を紹介します。 前月号に続き、今月号は、「令和3年版 障害者白書」

第5章 日々の暮らしの基盤づくり

第1節(生活安定のための施策

●障害福祉サービスの計画的な基盤整備

また、厚主労動省でよ、也或共主社会の実現こ句けた仅祖、章書者の社障害児支援の提供体制の整備等の取組を実施も対応した地域包括ケアシステムの構築、地域生活支援拠点等の整備、も対応した地域包括ケアシステムの構築、地域生活への移行、精神障害に都道府県及び市町村では、「第5期障害福祉計画」及び「第1期障害児

2期障害児福祉計画」の策定に係る基本指針を2020年5月に改正会参加を支える取組などをポイントとする「第6期障害福祉計画」及び「第また、厚生労働省では、地域共生社会の実現に向けた取組、障害者の社また、

●2021年度障害福祉サービス等報酬改定

児支援の推進、感染症等への対応力の強化などの課題に対応支援の質の向上、効果的な就労支援、医療的ケア児への支援などの障害障害者の重度化・高齢化を踏まえた地域移行・地域生活の支援、相談

●地域における発達障害者支援体制の整備

発達障害者等の居場所作り等の支援など、地域の支援体制・対応力の強化による家族支援、発達障害者支援センターを中心とした相談支援、青年期の当事者同士のピアサポート、ペアレントプログラム・ペアレントメンター

●スポーツの振興

・スポーツを通じた共生社会実現に向けた取組

企業対抗等の様々なレベルでのパラスポーツ体験会等の実施したパラアスリートと児童生徒の交流、県民パラスポーツ大会や学校区、パラリンピアン等の学校での講演やパラ競技体験、ICT機器を活用

害者の文化芸術活動の充実に向けた各種取組を実施強化や、障害者による文化芸術活動に係る地域での作品等の発表等、障障害者による文化芸術活動の幅広い促進、芸術作品等の創造への支援く取組・「障害者による文化芸術活動の推進に関する基本的な計画」に基づ

●文化芸術活動の推進

第2節 保健・医療施策

)精神保健医療福祉施策の取組状況

りまとめ (厚生労働省) が、精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築には、障害者等の日常生活圏域を基本として、市町村などの基礎自治体には、障害者等の日常生活圏域を基本として、市町村などの基礎自治体 を基盤として進める必要があるなどとした地域包括ケアシステムの構築に係る検討会」

第6章 住みよい環境の基盤づくり

第1節 障害のある人の住みよいまちづくりと安全・安心のための施策

●移動等の円滑化の一層の推進

・「バリアフリー法」の改正

駐車施設等の適正な利用、市町村等による「心のバリアフリー」を推進事業者等に対するソフト基準適合義務の創設、優先席・車椅子使用者用法律(バリアフリー法)の一部を改正する法律」が全面施行。公共交通2021年4月、「高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する

●ユニバーサルデザインの考え方を踏まえたバリアフリー施策の推進

・「バリアフリー法」に基づく心のバリアフリーの推進

ムを交通事業者に向けて作成、教育・研修を促進際等の支援・接遇を的確に行うためのガイドラインや研修モデルプログラペーン等の啓発活動の推進、障害のある人等が公共交通機関を利用する「バリアフリー教室」の全国各地での開催、鉄道利用者への声かけキャン

省庁だより

●公共交通機関、歩行空間等のバリアフリー化の推進

鉄道におけるバリアフリー化

椅子用フリースペースの設置が義務付けられた。

改正し、2021年7月以降に導入される全ての新幹線車両について、車リアフリールートの複数化、エレベータの大型化やホームドアの設置等のバアフリールートの複数化、エレベータの大型化やホームドアの設置等のバタの20年東京オリンピック・パラリンピック競技大会を契機に、バリ

る誘導案内などハード・ソフト両面からの転落防止対策を推進駅ホームの安全性向上については、ホームドア整備の前倒しや駅員によ

●安全な交通の確保

・障害のある人等の利用に配慮した信号機等の整備の推進

等のバリアフリー対応型信号機等の整備の推進間及び青時間の残り時間を表示する経過時間表示機能付き歩行者用灯器音響により信号表示状況を知らせる音響信号機、青時間までの待ち時

行者等支援情報通信システム(PICS)」の整備を推進とともに、スマートフォン等の操作により青信号の延長を可能とする「歩Bluetoothを活用し、スマートフォン等に歩行者用信号情報を送信する

●防災、防犯対策の推進

・「災害対策基本法」の一部改正

画の作成・活用に係る具体的手順等を追加え「避難行動要支援者の避難行動支援に関する取組方針」に個別避難計等を盛り込んだ「災害対策基本法」の一部改正が行われた。これを踏ま2021年に、個別避難計画の作成を市町村長の努力義務とすること

第2節 障害のある人の情報アクセシビリティを向上するための施策

●情報アクセシビリティの向上

の取組等を推進者等がICT機器の利用方法を学ぶことのできる「デジタル活用支援員」者等がICT機器の利用方法を学ぶことのできる「デジタル活用支援員」活用共生社会実現会議(総務省)の報告に基づき、障害のある人や高齢「デジタル活用共生社会」の実現を目指すべきであるとしたデジタル

)社会参加を支援する情報通信システムの開発・普及

・電子投票の実施の促進

件の見直しを実施。地方公共団体に対して情報を提供用機を用いた電子投票が実施できるよう電子投票システムの技術的条用機を用いた電子投票が実施できるよう電子投票システムの技術的条件の見直しを実施。

●読書バリアフリー基本計画の策定

境の整備の推進に関する基本的な計画」を策定等の量的拡充・質の向上等について取り組む「視覚障害者等の読書環法律」に基づき、2020年7月に、アクセシブルな書籍・電子書籍2019年施行の「視覚障害者等の読書環境の整備の推進に関する

●コミュニケーション支援体制の充実

・公共インフラとしての電話リレーサービス

フラとしての電話リレーサービスの開始を目指し準備を進めている利用の円滑化に関する法律」に基づき、2021年7月からの公共インレーサービス」を推進。2020年施行の「聴覚障害者等による電話の話通訳や文字通訳に対応するオペレーターを配置して支援する「電話リ糖覚に障害がある人が家族などに頼らずに電話をかけられるよう、手

第7章 国際的な取組

●国際協力等の推進

・障害者のエンパワメントと障害主流化促進プロジェクト

年12月に公表方行政レベルで実施するための指針(ガイドライン)を作成、2020方行政レベルで実施するための指針(ガイドライン)を作成、2020より、南アフリカ共和国社会開発省が障害者に対する福祉サービスを地「JICA (独立行政法人国際協力機構)」の技術協力プロジェクトに

0 スク 2 をト 0 地 に

★ https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/index-w.html

「障害者白書」は、内閣府ホームページに掲載しています(★)

研究開

患者の就職・職場定着支援の実態と課題」の概要 「企業と地域関係機関 ・職種の連携による難病

障害者職業総合センター研究部門 社会的支援部門

はじめに

場定着支援」として総合化しています。難病 が見出されます。 連携はしばしば困難になりやすいといった課題 の支援目的や支援枠組等が異なるため効果的な て取組みが発展しています。しかし、多分野間 の両立支援の分野においても、 難病の保健医療分野での就労支援や治療と仕事 支援は、現在、障害者雇用支援分野だけでなく なってきています。一方、難病のある人の就労 る就職・職場定着支援の具体的課題が明確に により、企業と地域関係機関・職種の連携によ 職業リハビリテーションは発展途上ですが、難 業と地域関係機関・職種の連携による就職・職 果的な職業リハビリテーションのあり方は 病のある人、支援機関、事業主等への調査分析 近年、身体、 知的、 精神障害等について、 新たな課題とし 効

そこで、本研究は、 難病のある人の就職・

> 等による難病のある人への職業リハビリテー リーフレット)および地域障害者職業センター 図となるパンフレット等(就労支援活用ガイド) 者の効果的な役割分担と連携を促進する見取り 係者への情報提供ツール」として、多様な関係 態と課題を網羅的に把握し、それに基づき「関 場定着支援における多様な関係者の取組みの ドブックを作成することを目的としました。 ションの実務マニュアルとして活用できるハン

1 調査研究の方法

そのような専門職研修の後に、参加者から具体 関係者にも、 害者の雇用関係の制度の整備状況など、専門職 だけでなく、難病の就労支援に関わる保健医療 ター」)では、従来から障害者雇用支援関係者 研修で情報を提供してきました。本研究では、 人の就労支援ニーズや効果的支援のあり方や障 障 害者職業総合センター(以下、「当セ 調査研究結果に基づく難病のある

> トで把握しました。 的な支援の実施可能性や実施課題等をアンケー

具体的な実務課題をふまえてその内容を具体化 らにより明らかになった関係者の取組み意向や 題等を参加者からアンケートで把握しました。 ことにより、多様な支援の実施可能性や実施課 ワークショップを実施し、グループワーク等に 的支援ニーズをさらに把握するため公募による 障害者雇用支援関係者、 し、関係者の意見や内容の調整を経て完成させ よる地域での多機関・多職種の連携場面を模す また、その他の難病の保健医療機関・専門職 加えて、関係者への情報提供ツールは、これ 難病当事者等の具体

2 調査研究の内容

1 難病就労支援・両立支援の専門職研修や 役割分担・連携ワークショップ

高めることができました。 えた役割分担・連携への取組みに関する意向を 健医療分野を含む地域関係者の各専門性をふま 果的支援のあり方の情報を提供することで、保 ケート回答の分析により、就労支援ニーズや効 専門職研修やワークショップの参加者のアン

る人にとって、どのような状況が、 明らかになりました。具体的には、 多くの課題に直面することが想定されることが 分野の医療・生活相談場面において、 しかし、より具体的な実務の場面においては ①保健医療 就労支援や 難病のあ

難病の職業リハビリテーションの関係機関・職種別に見出された実務上の課題に 対応できるようにするためのハンドブック等の開発

提供

すい提供

難病患者の実態調査の分析

結果(難病の症状、仕事内

容、職場配慮と就労支援

ズの関係)のわかりや

種の連携による就職・職

場定着支援のポイントの

●アンケートにおいて地域

●関係分野にわたる、具体

理と共通認識の確認

的な連携実務の流れの整

支援者の取組み意向の

あった具体的な支援内容

明確化

の確認と調整

業リ 帳 方 0 病 を 多 0 0 保健医療分野の 難病の相談支援に関わる 関わる 障害者雇用支援の 多 ビ 検 あ 分 な 幅広い関係者 機関・職種 専門支援者 医療・生活相談支援担当者 1) 様 野 3 討 る U 難病のある人が無理なく治 0 人 難 な 今 保健医療分野での就労支援 軽症者中心に保健医療分野 で 療と仕事の両立ができる就 取組み意向のある 関 関 0 1 との連携の意向(軽症者、 から適切な就労支援や両立 き 口 病 職先の開拓に企業啓発も含 難病支援 就労 進行性、就業中) 支援につなぐ意向 係 係 シ 0 め地域全体で取り組む意向 た 0) 機 彐 機 あ が ワ 支援 関 関 る ■障害者手帳の有無にかか # 人に わらない職業リハビリ 実務上の 地域関係機関・職種の連携 実 ク 医療・生活相談支援場面で -ション 車 Ō 主な課題 1 体制の構築 の就労支援ニーズ対応 際 ●治療と仕事の両立支援と 門 役 ビ 1 9 彐 の効果的連携 0 |職と 割 ズに ス W 地 ッ が 難病のある人の 始まっています! 分 て、 プ 難病のある人の 域 職業リハビリテ--ション 難病のある人の就労支援、 難 担 対 実 就労支援活用ガイド 0) 13 ハンドブック Q & A 治療と仕事の両立支援 応で 現さ 効 病 場に お 果 連 0 11 きる 難病のある人の あ 携 n 的 ょ 7 る 0) 難病のある人の 職業リハビリテーション は ŋ 難病のある人の就労支援、 あ 就労支援活用ガイド ンドブック 治療と仕事の両立支援 開発した ハンドブック等 0 2 を な 通 関 且 ŋ 0 係 体 対 ま た 者 的 係 関 象者、 ż 00.0 III and more to な 係者 0) 内 情 の 容 形式 100ページ弱の冊子 20 ページのパンフレット 4ページのリーフレット 内 題 0 報 情 は ●難病患者の支援に活用で 取 容を整 解 提 報提供 講 ●講義・講演のポイントの きる保健医療、障害者雇 供 決 組 情報提供 用支援、治療と仕事の両 義 実務上の課題に 難病患者の就労支援ニーズ み 'n 立支援の諸制度・サービ - 難病患者の就労支援 対応するために と効果的支援のあり方につ スの整理・紹介 -ズと効果的支援 1 必要な情報の いての、より個別的な情報 ●企業と地域関係機関・職 保健医療、障害者雇用

なること等があ 0) コ ₹ ユ ケ 1 がけら シ 彐 ħ まし を 促 進 する方法 が 課

題

ル **ത** 作

効 意 理 果 L 向 ル 的 ゃ は 3 具 体 前 種 な 類と る 的 項 よう、 な実 しま 明 務 b 表 か

講 演 提 供 L 7 き

支援、治療と仕事の両

立支援の制度整備状況

●講義・講演で提供してき

関係分野の連携の全体像

についての、関係部署と

た基本的情報の整理

の共通認識の確認

地

n 域 13

手

b 断

障 が

害

者 難 事

雇用 13 0

支 0

爰

分野に

つ

な

e V

で

È,

障

判 か

困

な

7

いるこ

٤ つなが

2

保

健

医

療 W

治

短療と

仕

両

立支

援

13

5

る

0)

か

غ

9

容調 0 当 各分 各機 セ 整に 野 関 夕 ょ \mathcal{O} ŋ 膱 実 0 作 務 種 先 成 経 0 行 験 取 研 ま 者 組 究 ゃ み 0) 政 意 情 策 向 報 担当 P 課 加 者 題 え 認 0 意見 識 本 研 さら 究

お ゎ りに

3

立支 とを 職 域 保 る 支援 人の 職場 援 健 ふまえ、 シ 一業と 彐 0 医 支援に 連 0 療 定着支援 地 実 携 分 0 域 態と が野で ど役 本 あ 関 お 研 ŋ 課 方と 係 割 0) 究 W 機 就労支 題 分 て、 が、 13 関 お を 担 障害者 明 効 11 援 崩 確に 7 果 ŋ 確に 種 的 は 0 実 治 雇 な まし 療と 用支 現 職 連 な 携 す n 0 業 援、 た 仕 を 7 ij る 3 ょ た 事 難 る 難 ビ X 0 病 0 両 病 0 IJ 就

とで、 性を 援 セ 0 高 まりました あ る人 夕 Ş 1 保 ズに 職 1 健 研 0 難 医 修 実 対 役 療 や 病 証 応 ウ 割 分 0) 研 で 野 分担 1 あ 究 き を る ク る 含む シ 基 効 を 連 彐 果 づ 携 ツ 地 雇 き 荆 的 プに 域 情 な 0) 関 す 報 支 る事 係者 取 お 提 援 組 11 0 供 内 業 て、 Z 容 す 意 各 主 Ź 専 を 難 向 0 支 当 病

慮に 続け なく 用 が、 上 援 が 記 より 活 0) るこ 0) ŋ 後、 よう 制 躍 よう ع 必 D が 要 難 構 き な な な通 関 築 できる る n 病 情 以係者を 仕 0) 6 報 関 院 事 0) あ 提 係 ように ゃ る 情 供 就 対象と 者 体 報 ッ 調 3 が 提 0 1 するた 人材 治 供 ル 療と 琿 職 を を 場 た 育 1 開 んめに、 継 ッ 成 7 両 ル 発 を 続 0 1 立 0 進 理 普 l. L で ル ま め 地 解 き 及 ح 働 無 域 る 0 ŧ 玾 た

整理方針

先行研究成果等の

活用、関係者との

調整の内容

重

要

ع

考

ええま

す

◇お問合せ先:研究企画部 企画調整室(TEL:043-297-9067 E-mail:kikakubu@jeed.go.jp)

地方の動き

施設のコロナ感染対策 事例集

東京

染対策事例集」を作成した。感染症がひとたび 福祉保健局のウェブサイトからダウンロードで 廃棄物、手指衛生、個人防護服、管理体制、 法・解説などを、テーマごと(環境整備、 例集では、誤った感染対策事例や正しい対策方 ろの感染対策や施設体制の整備をうながす。事 発生すると集団感染となる例も多いため、 電話:03-5320-4254 きる。問合せは、同局感染症対策部計画課まで。 にイラストを用いてわかりやすく紹介。 齢者施設・障害者施設の新型コロナウイルス感 ラスター発生施設への支援事例などから、「高 東京都が、これまでの新型コロナウイルスク 東京都 、ほか) 日ご 医療

東京都 感染対策事例集



生活 情 報

乗降アナウンス見直しへ」R東日本が車いす利用者らの

ていた。 ウンスの内容を一部見直す。障害者団体などか 鉄道事業者に別の方法を検討するよううながし として改善を求める声が上がり、国土交通省が、 す利用者や視覚障害者らの乗降時に流れるアナ 東日本旅客鉄道株式会社(東京都) 痴漢やストーカーの被害につながっている が、 車

知したりするために使用しているが、一部の路 や降車駅情報を共有したり、 アナウンスはもともと、 乗務員らが乗車位置 乗降時に異常を覚

> をやめる方向で検討するという。 線で実施されているタブレット端末による情報 共有の方法を拡大させ、将来的にはアナウンス

働く

市施設にインクルーシブカフェ

宮城

飲食店「Keyaki no Mori CAFE & ARTS」を、じるインクルーシブ社会をコンセプトにした 労支援にも取り組む。 ター)内にリニューアルオープン。障害者の就 日立システムズホール仙台(仙台市青年文化セン ジネス株式会社」(仙台市)が、多様性を重ん 介護・福祉施設などを運営する「東北福祉ビ

館時間に準ずる)。不定休。 時間11~21時(日立システムズホール仙台の開 セット料理やパスタ、カレーなどを提供。11月 ドライフラワーなども販売していく予定。営業 の事業所とも連携し、利用者が手がけた絵画や 清掃や食材準備補助などの作業に加わる。各地 からは就労継続支援B型事業を始め、利用者が 店では約80席を用意し、県産食材を使った

電話:022-343-9141 https://sver.info/keyakinomori_cafe/

農家らと炊き込みご飯商品を開発

新潟

食品の製造機械も導入。セット商品は市内の生 鶏「翠鶏」を使ったスープを開発し、レトルト 発した。にしうみでは、 で「炊き込みご飯の素」のセット商品などを開 み」(糸魚川市)が、市内のコメ農家らと共同 障害者就労支援施設「ワークセンターにしう 施設で飼育している地

https://www.sonoda-t.com/ 電話:025-556-7001 問合せは「お米の配達人」まで。 購入できる。一箱3900円 トは市内各所で販売するほか、 之助」を組み合わせた。炊き込みご飯の素セッ 石川

(税込、

送料込)。

一般サイトでも

「地ビール」の新商品を発売

https://beerclub.base.shop 3本セット2850円 (税込) から。 売は15年ぶりとなる。通販サイトでも購入可能 ガー」、「奥能登伝説」などを販売、新商品の発 ル開発を始めた工房では、これまで「ダークラ を開発した。1998(平成10)年から地ビー 煎のコーヒー豆を漬け込んだ「珈琲焙煎ピルス」 を一緒に発酵させた「焼肉ピルス」と、 ル工房が、新ビールとして自家栽培の島唐辛子 海倶楽部」(鳳珠郡能登町)が運営する地ビー社会福祉法人佛子園の障害者福祉施設「日本学

長崎 企業とドレッシングを共同制作

もドレッシング」が発売された。 レッシング「幸せ運ぶ白のまちドレ コー醬油株式会社」(同市) 「一般社団法人たまご」(長崎市)と、「チョー が共同制作したド じゃがい

島やジャガイモ、ドレッシングのキャラクターを リア産チーズも加えてコクを出した。長崎の出 タマネギに隠し味でベーコンエキスを入れ、 グのレシピを考案。すりおろしたジャガイモと 受けながら県産のジャガイモを使ったドレッシン 利用者20人らが、チョーコーのアドバイスを 産者「お米の配達人」の協力で、ブランド米「新

https://chokoshoyu.shop/dressing/ コー醤油のオンラインショップなどで販売。1本200㎡、561円 いたラベルも利用者たちがデザインし、ラベル貼り作業を担当した。チョー (税込)。

本紹介

『はるはる日記

セイ https://www.kplanning.biz/ 2 0 0 0 円 270カ所以上を取材。 代表でライターの戸原一男さんが、知的障害者の日常を描いた漫画&エッ ニエッセイで構成され、 福祉事業者に向けた企画提案やサー 支援のあり方、施設の好事例も掲載している。 戸原さんは障害者就労支援施設に長年勤務し、全国の就労支援施設 『はるはる日記』(文・戸原一男/絵・伊東ぢゅん子)を自社発行し (税込、送料込)。 「K プランニング」ウェブサイトから注文可能 本は6~10コマの漫画5話と、漫画を解説したミ 知的障害者の ビスを展開する「Kプランニング 「あるある話」や事業開発のヒン A5版、 114ページ、



編集 ミニコラム

第 8 回

※今号の「編集委員が行く」 ご一読ください。 が執筆しています。 (20~25ページ) は松爲委員

委員のひとこと

リハビリテーションカウンセリングのあり方

東京通信大学 教授 松爲信雄

ることは、 職業リハビリテーション分野の知識と技術の包括的な体系化を進め 長年の私の課題でしたが、 コロナ禍で在宅就業が強要され

としてのリハビリテーションカウンセリングのあり方です。 ウンセリング―理論と実際―」(ジアース教育新社)(※)を刊行しました。 この過程で強く意識したのが、「人間と社会のための新たな学術体系 たおかげで、集中的に執筆の時間を獲得できることになりました。 その結果、8月に「キャリア支援に基づく職業リハビリテーションカ

設計科学)の統合が不可欠です。 認識科学) と「あるべきものの探求」(目的や価値の探求のための技術 ことを目ざす「新たな学術体系」は、 社会的・個人的な実践で直面する個別的な課題を具体的に解決する 「あるものの探究」 (知の探求:

とで、 と位置づけ、認識科学としての「理論的基盤」と、 な社会の構築に向けた統合的システムの構築を目ざす設計科学である of Life)」と「健康(Well-Being)」を追求しながら、 しての「個別支援の実際」、「雇用環境調整の実際」、「ネットワークと 人材」の4部19章で構成しました。 そのため、 働くことを基軸とした社会参加を通して「生活の質 リハビリテーションカウンセリングは、有限の資源のも 技術の設計科学と 人類の持続可能 (Quality

※本誌2021年11月号「ニュースファイル」の「本紹介」に掲載しています を理解する一つの扉となることを願っていますが、 にかかわらず、 これによって、リハビリテーションカウンセリングは、 新たな学術体系に向けた試みはこれからも続くことでしょう。 すべての人々の 「生活の質の向上」と「健康の増進 まだ始まったばか 障害の有無



受講料

令和3年度就業支援スキル向上研修のご案内

※オンライン形式(1 日間)と集合形式(2 日間) の合計 3 日間の日程です。 全日程の参加が受講条件となりますので、ご了承ください。

内

全コース共通講座 (オンライン形式)

■職業リハビリテーションにおけるヒューマンスキル

(対象者と協同的な関係を築くスキルについての講義・演習)

■職業リハビリテーションに関する調査・研究の最新情報

(障害者職業総合センターにおける最新の調査・研究に関する講義)

コース別講座 (集合形式)

精神・発達・高次脳機能障害の 3コースから選べます!

■就業支援の実際

(職業準備性の向上や職場定着に関する支援技法についての講義・演習) ■ケーススタディ

(受講者の支援事例をもとにした事例検討)

(オンライン形式) 令和4年1月14日(金) (集合形式) 令和4年1月19日(水)、20日(木)

会 場 障害者職業総合センター (千葉市美浜区若葉 3-1-3)

お申込み・お問合せ先

職業リハビリテーション部研修課 TEL 043-297-9095 E-mail: stgrp@jeed.go.jp URL: https://www.jeed.go.jp/ 対象者

次の①~③のすべてを満たす方が対象となります。

- ① 労働、福祉、医療、教育等の関係機関の職員の方であっ て、障害者の就業支援の実務経験が<u>3年以上</u>の方
- ② 希望するコースの障害種別に対する就業支援経験があ り、当該障害種別の就業支援事例を提出できる方(事例 提出必須)
- ③ 3日間のすべての科目を履修できる方

お申込み

- ▶ 申込方法:「就業支援スキル向上研修受講申込書」に必要事 項を記入し、申込受付期間内にメールでお申し込みください。 ※研修申込には「オンライン研修受講規約」に同意をし ていただく必要があります。
- ► 受講申込書・カリキュラム: 当機構ホームページから ダウンロードできます。
- ▶ 申込受付期間:令和3年10月26日(火)~12月2日(木)



https://www.jeed.go.jp/disability/sup porter/seminar/skillup seminar.html

雇用管理や人材育成の「いま」・「これから」を考える人事労務担当の方 ぜひご覧ください!

メールマガジン好評配信中! 詳しくは [JEED メールマガジン





次

号

予

IJ

ター

ズ

ハトー

働<広場 公式ツイッター 始めました!

最新号発行のお知らせやコー ナー紹介などをお届けします。



@JEED_hiroba

本誌構入方法

定期購読のほか、最新号やバックナンバーのご購入は、 下記へお申し込みください。 1冊からのご購入も受けつけています。

◆インターネットでのお申込み

富士山マガジンサービス

◆お電話、FAX でのお申し込み 株式会社広済堂ネクストまでご連絡ください。 TEL 03-5484-8821 FAX 03-5484-8822

支援学校と、その卒業生が働く企業を取材。原智彦編集委員が、東京都多摩エリアの**性** 業生の活躍などについてお話をうかがいます。 集 不委員 が行く

。 特 卒 **別**

障 害の 国でビル á

株式会社ダイフな物流システムの アビリンピックで活躍し、サービス株式会社の東京支 どについてお伝えします。材。同社でのジョブマッチン グラビ る社員をご紹介します。 メンテナンス業を行う太平ビ ムの開発・設計・制 (し、資格取得なども目ざ)京**支店**(東京都)を訪問。 , グにおけるT 製造などを (滋賀県) 夫な を

膱 場 ル ポ

役員で管理 について、 する障害者雇用の取負 株式会社ファミリ お話をうかがいます。 ĺ 取組みや、今後の**増見俊之さん**に、 r 0 同社が推 展望など 0 執

(五十音順)

朝日雅也 埼玉県立大学 教授 大塚由紀子 株式会社 FVP 代表取締役 NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク 副理事・統括施設長 金塚たかし 阪本文雄 岡山障害者文化芸術協会 代表理事 武庫川女子大学 准教授 諏訪田克彦 あきる野市障がい者就労・生活支援センターあすく センター長 原 智 彦

口克己 ホンダ太陽株式会社 社友

サントリービジネスシステム株式会社課長 平 岡 典 子

東京通信大学 教授 松爲信 三鴨岐子 有限会社まるみ 取締役社長

八重田 淳 筑波大学 准教授

あなたの原稿をお待ちしています

取

行う

- ■声―障害者雇用にかかわるお考えやご意見、行事やできごと などを500字以内で編集部(企画部情報公開広報課)まで。
- ●発 行——独立行政法人高齢·障害·求職者雇用支援機構(JEED) 発行人——企画部長 奥村英輝

-企画部次長 五十嵐意和保 編集人-

〒261-8558 千葉県千葉市美浜区若葉 3-1-2

電話 043-213-6216 (企画部情報公開広報課)

ホームページ https://www.jeed.go.jp/ メールアドレス hiroba@jeed.go.jp

●発売所 株式会社広済堂ネクスト

〒105-8318 東京都港区芝浦 1-2-3 シーバンス S 館13 階 電話 03-5484-8821 FAX 03-5484-8822



定価141円(本体129円+税) 送料別 令和 3 年 11月25日発行 無断転載を禁ずる

・本誌に掲載した論文等で意見にわたる部分は、それぞれ筆者の個人的見解で あることをお断りします。本誌では「障害」という表記を基本としていますが、 執筆者・取材先の方針などから、ほかの表記とすることがあります。









障害のある方々の職業訓練です

訓練生募集

ホームページで訓練内容や施設の説明がご覧になれます

職リハ

検索





国立職業リハビリテーションセンター

メカトロ系 機械製図刷 電子機器刷 テクミカル ながし一をおりを利 建築系

建築設計科

ビジネス情報系

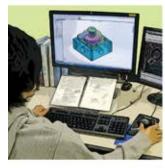
OAYZFAR DTP-WADERR EBUER OAUER 職域開発系

















障害のある方が就職を目指し、必要な知識・技術を習得するための訓練を行っています。

■お問合せ先■

職業指導部職業評価課 〒359-0042 埼玉県所沢市並木4丁目2番地 電話▶04-2995-1201 FAX▶04-2995-1277 E-Mail▶Shokureha-hyokaka@jeed.go.jp Web▶http://www.nvrcd.ac.jp





式典(合同開会式、合同閉会式)は、オンライン開催とします。

催 ● 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、東京都

● お問合せ先 ● 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 雇用開発推進部 TEL:043-297-9516