

しごと

精神・発達障害者の就労をサポートする お役立ちマガジン

Mentor

メンター

4号
March 2022.



[夢前川] 兵庫県 姫路市 撮影・三原 卓司

もくじ

03 刊行によせて

04 **特集**
ソーシャルファームについて考える

06 **探訪! ジョブサイト**
ソーシャルファーム企業を訪ねて

- 美絃建興株式会社
- 埼玉福興株式会社

10 **活動紹介 01**
日本財団助成による
障害者雇用
「事例から学ぶワークショップ」事業

18 **活動紹介 02**
精神障がい者と家族のための 市民公開講座
金子 鮎子 理事 第37回 保健文化賞受賞

20 編集後記



NPO法人 全国精神保健職親会

vfosterとは？

- 精神障害者の就労支援に取り組む
経営者の集まり -

企業、福祉、医療、行政
それぞれの取り組みの橋渡し
地域の取り組みを全国につなぐ



vfosterにご入会を！

vfoster は、精神障害者に働く機会を提供して雇用現場で社会生活の訓練を引き受けていた経営者の団体です。前身含めて約30年の活動経験を基に、地域の企業実践と行政、福祉、医療の橋渡しを行い、働く意欲を持つ精神障害者はもとより、皆が働きやすい職場づくりを目指したメンタルケアの枠組み作りに取り組んでいます。

会員区分	会費（年額）
個人会員／個人賛助会員	5,000 円（当事者は半額）
団体会員	
A（従業員 301名以上）	100,000 円
B（従業員 201～300名）	60,000 円
C（従業員 51～200名）	40,000 円
D（従業員 50名以下）	20,000 円
団体賛助会員 1口から	1口 20,000 円

vfoster

検索

主な活動

- 精神・発達障害者の雇用マネジメント サポート事業（SPIS普及活動）
- 精神・発達障害者の就労に関する啓発活動（セミナー・研修会の開催、啓発資料の制作）
- 精神・発達障害者の就労に関する調査・研究活動
- 精神・発達障害者の雇用主、支援機関、行政機関、当事者の全国的ネットワークづくり
- 職場メンタルヘルスの環境整備 サポート事業（ストレスチェック システムの提供）
- 精神・発達障害者の就労・雇用の促進を図るための政策提言・要望活動



しごと Mentor

4号 刊行によせて

NPO 法人 全国精神保健職親会
理事長 中川 均



「障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）」の二条から五条にわたって法の基本的理念が語られています。ポイントとなる条文を引用すると、「障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられ（第二条）、かつ職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努める（第四条）」、となっています。

我が国が障害者雇用として法で定めているのは「有為な職業人としての自立が前提となった姿」です。ところが、最近ではCSRの観点からのみ障害者雇用がクローズアップされ、雇用率達成のための*「雇用率ビジネス」が蔓延しつつあります。私たちは当会設立以来（1988年）、小規模の事業主の皆さんが雇用率のためではなく、ともに生きる、共生という観点と多様な人材を受け入れることにより企業の成長、生産性の向上に工夫している姿を多く見てきました。

本号では2019年12月から東京都の事業としてスタートした「ソーシャル

ファーム」の具体的な事例を2件、紹介いたします。この取り組みは福祉的な就労とは一線を画し、働きたい気持ちは持っているが、市場原理の中でさまざまな理由で就労の機会に恵まれない方々に、訓練と就労の場を提供する活動です。

私たちが進める日本財団助成事業「事例から学ぶワークシヨップ事業」は、このような実践事例を広く社会に広め、インクルーシブ・グロース（ともに働き、ともに成長する社会）実現のための企業経営者のネットワークを地域ごとに形成する活動です。最後に障害者雇用促進法第五条（事業主の責務）をご紹介します。

障害者雇用促進法第五条（事業主の責務）
第五条「すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正當に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。」

*参考：障害者と関わるのは面倒？ 外注ビジネスで露呈した「社会の本音」
（山田 奈緒） | 現代ビジネス | 講談社 (1/5)

<https://gendai.ismedia.jp/articles/-/69028>



東京都が全国初の認証制度を開始

2 019年12月に、東京都が「都民の就労の支援に係る施策の推進とソーシャルファームの創設の促進に関する条例」（通称ソーシャルファーム条例）を制定しました。電車内の広告にも掲載されるなど、都民の目に触れる機会も多くあります。ソーシャルファームとは、社会的企業と訳されます。様々な理由により、働きたくても就労できない人々に、訓練や働く場を提供するとともに、福祉予算ではなく市場での取引によって経済的に自立し活動する企業・団体です。

ソーシャルファームの誕生

ソーシャルファームは、1970年代にイタリアのトリエステで生まれました。トリエステに1200名が入院する精神病院がありました。精神科医で院長のバザーリア医師が、精神障害者の人権侵害に心を痛め、退院促進し、外来診療にシフトしました。その後施設化が進み、イタリアは世界初の精神科病院廃絶法施行に進みます（通称バザーリア法）。精神科病院の新設、すでにある精神科病院への新規入院、1980年末以降の再入院を禁止し、予防・医療・福祉は原則として地域精神保健サービス機関で行うことになりました。入院しないのであれば、精神障害者が働く場を作らなくては、市民とともに働くフランコバザーリア労働共同組合を作りました。その後社会的共同組合は法制化もされ、国民の認知も得ていきます。共同組合の思想の原型は中世からあり、イタリア国民には馴染みのある就労形態だったのでしょう。その後イタリアでは、精神障害者だけではなく社会的に不利な立場の人すべてを対象としていく形に発展し、その流れは世界中に広まりつつあります。

日本では、厚生労働省を経て環境省事務次官などを歴任された、炭谷茂氏（恩賜財団済生会理事長）がソーシャルファームジャパンを立ち上げ、調査研究、啓蒙啓発の先頭に立っており、東京都の条例制定の際にも、尽力されました。

制度からこぼれ落ちる多種多様な就労困難者

日本国憲法第27条には、「すべて国民は勤労の権利を有し、義務を負ふ。」とあります。働くことは国民の権利です。しかし実態は、市場で評価されない人は採用されず、自営業以外では働けない現実があります。その人が置かれている環境、差別、また周囲からは判定しづらい心の問題もあります。障害者の他にも、難病患者、高齢者、ひとり親家庭、引きこもり経験者、児童養護施設出身者、ホームレス、刑務所出身者、性的マイノリティなど次々とクローズアップされています。

ソーシャルファーム について考える

特集

就労困難者が必要なサポートを受けながら他の従業員と共に働く企業。
就労困難者にとって理想的なソーシャルファームはどのように誕生し、
またどこへ進んでいくのか。

文・三嶋 岐子
NPO法人 全国精神保健職親会
理事

誰もが生き生きと働き活躍

〔ダイバーシティ〕



共に活動しながら支え合う

〔ソーシャル・インクルージョン〕



〔ソーシャルファーム〕

例えば障害者には障害者総合支援法によって、就労への支援策があります。施策で定められる福祉サービスを受けるには、「認定」が付きものですが、行政が定めた認定の範囲内にはいない人は、いわゆる「制度の狭間」にこぼれ落ちていきます。しかし、就労困難の理由は障害だけではありません。この理想と現実をどう埋めるのか。ソーシャルファームが中間的な就労の場を用意することで、こぼれ落ちるのを防げるかもしれません。

ソーシャルファームの課題 ①

資 本主義経済の中では、ソーシャルファームも当然企業同士の競争にさらされています。働きづらさを抱える従業員の事情を補った上で、成果を上げるビジネスモデルが必要となる、難易度の高い経営が求められます。従業員の働きによる優良な商品やサービスが市場において評価され、生き残るしかありません。また、社会にとってソーシャルファームが必要不可欠な存在となり、その企業を支えよう（直接的な購買や外部支援など）という動きが出てくることも大切です。そのためには、ソーシャルファームについて多くの人に理解してもらう必要があります。さらに、行政による税法上の優遇や優先調達などの公的支援も望まれます。

ソーシャルファームの課題 ②

多 様な就労困難者を雇用していくのには、内部にも多くの課題があります。まず、仕事を覚え、遂行していくことに対する教育訓練です。就労経験が少ない人は、知識が少ないことが想定されます。その上で、どのような訓練をしていくか。知識だけの問題ではなく、自分に対する信頼感（自己肯定感、自己効力感など）を持てるように働きかけること。また、体力不足などや家庭の事情に配慮した雇用管理も必要です。

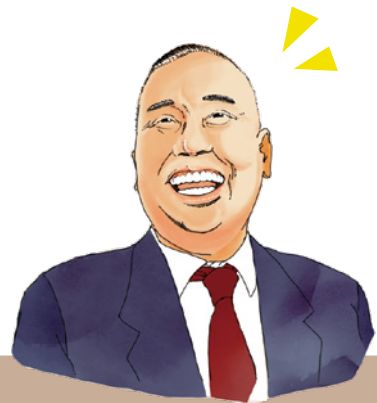
ソーシャルファームにおける「職親」

ソ ーシャルファームにおける就労困難者の雇用には、単なる数合わせの障害雇用などとは全く異なる目的があります。雇用自体が社会問題の解決となる、そのような組織をけん引する経営者が、困難を抱える従業員に対して深い理解を示し、「職親（職場の親）」のようなサポート姿勢を示すことは想像に難くありません。

平成22年の精神保健福祉法改正で根拠条文が削除され、自治体の自主事業となった社会適応訓練事業所は減り続けていますが、社会適応訓練事業所として自社に精神障害者の社会参加や就労訓練の場を提供してきた企業経営者の思いが、時代を超えてソーシャルファームに受け継がれているのではないかと期待を込めて見守りたいと思います。



男はつらいよ のタコ社長



山田洋次監督作品『男はつらいよ』の舞台である東京葛飾柴又のとらや。その裏にある「朝日印刷」を経営する社長をご存知だろうか？主人公の車寅次郎が、「タコ社長」と呼ぶ彼の本名は桂梅太郎。印刷工だった梅太郎は昭和21年に妻と起業します。朝日印刷では、寅次郎の妹さくらの夫、博が働いています。博は思慮深く、控えめながらも時々寅次郎にアドバイスするインテリです。実は博は大学教授である父に反発し上京、新宿でフラフラしているところを梅太郎に拾われた、という設定です。

朝日印刷には博のような不良青年や中学を出たばかりの少年などが雇用されています。戦後の高度成長期、未経験だろうがなんだろうが若者は「金の卵」と呼ばれた時代ですが、まだまだ子どものような15歳や素行不良の者など、多様な人たちに仕事を教え、人生までも伴走していくのは並大抵なことではない、と推察できます。「即戦力が欲しい」などとは考えずに、長い目で見ながら親身に育てていくタコ社長は、元祖「職親」の一人かもしれません。



探訪！ジョブサイト

ソーシャルファーム企業を訪ねて

働きづらい人とともに働くには、彼らを理解し、安心して働ける環境を作り上げる経営者が必要です。

東京都が発表したソーシャルファーム認証企業への取材から、
経営者の理念の根底に流れる「職親マインド」を探っていきます。



働く力を社会につなぐ
みひろけんこう
美絃建興株式会社

interview 01

刑務所出所者との出会い

代表取締役 平中洋行社長
は、10代で建設業界に入り、20年にわたる勤務の後、2011（平成23）年に独立開業しました。奥さまのいづみさんとの息の合った二人三脚で、丁寧に従業員との面倒を見ながら、社業を切り盛りしています。

会社設立当時、ハローワークに求人を出してもなかなか採用に結びつきませんでした。ようやく採用できた人が、しばらくすると出勤しなくなり色々事情を聞くと、実は少年院に収監された経験のある人だったことを後で知りました。建設業界には、本当に様々なバックグラウンドを持つ人がいることを改めて感じる出来事でした。その後、犯罪・非行の前歴のために定職に就くことが難しい刑務所出所者を、その事情を理解した上で雇用し、改善更生に協力する*「協力雇用主制度」を知ります。

*「協力雇用主制度」


本人への接し方や配慮すべき事項等については、保護観察所が相談に乗ります。

具体的には、心理学・教育学・社会学等の専門的知識をもつ国家公務員である保護観察官

及び地域性・民間性をもつボランティアである保護司から助言等を受けることができま
す。また、「更生保護就労支援事業」において、採用段階から採用後最長6か月まで本人への接し方や雇用管理に関する相談等の支援を行っています。保護観察の対象となった人などを雇用し、就労継続に必要な生活指導や助言などを行う協力雇用主に対し、年間最大72万円の奨励金が出ます。
（法務局ホームページより）

美絃建興は、協力雇用主として登録し、全国の刑務所からの応募を直接受け付けています。現在社員16名中、7名が刑務所出所者です。また、偶然会社の近くに更生保護施設があり、5、6年前から数名が働きに来ています。施設長からの絶大な信頼と、働く人たちの口コミで「美絃建興は働きやすい良い会社だ」と言う人が多く、次々と入社しています。



 **美絃建興株式会社**
東京都町田市金森東2-10-12
代表取締役 平中 洋行
設立 2013年
令和3年度 認証企業

出所者ならではの苦勞



出所者の人達に顕著な傾向は、「人との信頼関係構築が上手でない」ことだ、と平中社長は話します。



研修風景

会社で用意した家に入居してもらい、仕事にも慣れてきたと思つた矢先に、荷物をすべて置き去りにして失踪してしまつた人もいました。なぜなのか最初は理解できませんでしたが、住居が固定すると昔の借金取りに見つかつてしまうケースがあることを知りました。自己破産などをして、債務を整理する必要が出てくる場合もあります。

社長夫妻の想い

平中社長は、「自分に恩を返して欲しい気持ちは全くなく、ただ自分の足でしっかりと歩んで欲しい」と話します。

社員が急にいなくなつてしまふと、部屋の後かたづけに向かうのは奥様のいづみさんです。「部屋は汚いままだし、とんでもないことばかりで、楽しくないかありません」と仰るいづみさんですが、その顔はなぜか笑顔です。大変な人と沢山関わるけれど、そのうちのたった一人でも、働いて楽しそうにしてくれるば、嬉しいと話します。

迷惑をかけられていることは間違いないのに、なぜか彼らに共感できてしまふ。様々な育成歴は本人のせいではない部分がある。親からの虐待体験やネグレクトなどにより、認知が歪み、ものすごく寂しがり屋だったり、「弱いと思われたくない」気持ちから、荒々しい振る舞いをしてしまふなど、生活しづらい若者を沢山見てきたそうです。世の中の人からの理解が必要だと感じています。



社員を支える 平中 いづみさん

ソーシャルファームに 応募したきっかけ

保護観察所の方から、東京都のソーシャルファーム制度の話聞き、応募してみました。新規開設ではない既存の事業所は、これから新たな人を雇つていく時に補助が受けられます。この春に入社の社員から、人件費の助成金を受けられる予定です。



平中家のアイドル ティオちゃん

社長のプライド

色々な事情を抱える社員を雇用していますが、急な欠勤などで仕事に穴をあけてしまつても現場に迷惑をかけることだけではないことが、平中社長のプライドです。

働き始めたばかりの頃は、勤務が安定しない従業員もいます。「お前ならできるはずだよ」と励まし続けることで、段々と安定してきます。経験を重ね、現場で頼られて自信も生まれ、社長が「職長候補にしたい」と考える社員も出てきたそうです。

社員が話したくなる 社長・職親

今回の取材は、とつぷり日も暮れた夕方、現場仕事が終わつた頃を見計らつて、事務所にお邪魔しました。道路から見える会社の打合せルームだったので、社長と話すために外から打合せルームを覗いていく姿が印象的でした。

平中社長といづみさんは、仕事のみならず、生活全般、ひいては人生までを一緒に考えてくれる「職親」そのものと感じました。

法定雇用率達成のために障害のある人を雇う企業が増え、「仕事と関係ない生活面のサポートは外部支援機関に任せよう」と言われる場面が多い中、稀有な存在であると感じる会社でした。



職人集団を引っばる 平中社長

大地に根ざし、 生きる職場をつくる

さいたまふっこう
埼玉福興株式会社

interview 02

ソーシャルファームの先駆け

令和4年度東京都ソーシャルファーム企業に予備認証された埼玉福興株式会社は、日本を代表するソーシャルファームのトップランナーのうちの1社です。

1993年に埼玉県熊谷市で、障害者の生活寮事業を開始し、現在は「障害者施設の管理・運営」「農産物の生産・販売」「障害者の自立支援サポート」を行っています。また、埼玉県、群馬県にある系列のNPO法人で、グループホーム、多機能事業所をそれぞれ運営しています。

本社は埼玉県ですが、このたび、東京都内にも事業所を出すことになり、都から「予備認証」を受けました。（実際に雇用し事業を開始した後、現地調査を経て正式認証となります。）

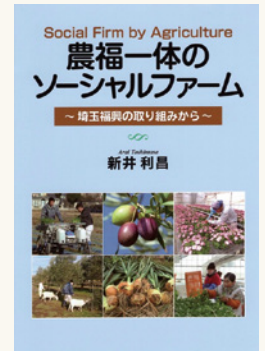


福祉を興す企業 埼玉福興株式会社
Saitamafukko



新井社長のZoomの背景はオリーブ畑の写真です

代表の新井さんがZOOMで取材に応じてくださいました。また、新井さんのご著書を参考に記事を構成しています。



農福一体のソーシャルファーム
~埼玉福興の取り組みから~
創森社 刊 2017年11月20日

住む場所の確保から 仕事作りへ

代表の新井利昌さんが大学生だった19歳の時、縫製工場を営むお父様が、障害者の生活寮を始めることとなり、自宅の2階の全てを障害者の生活スペースとして改装し、いきなり4名の寮生との共同生活が始まりました。新井さん家族は、彼らと生活をともにするうちに、「障害者が行く場所も勤める場所もない」ことを知りました。それを不憫に思った新井さんのご両親が、縫製工場の糸くず回収などの簡易な仕事を作りましたが、手を貸さなければならぬ場面が多く、経営効率が悪くなったため、思い切って縫製工場をやめて、障害者が活躍できる下請け業にシフトしました。一番はじめに生活する場所の確保があり、次に必然となる職場を作っていくプロセスは、ソーシャルファーム発祥のイタリア・トリエステの歴史を見ているようです。



埼玉福興株式会社

埼玉県熊谷市弥藤吾 2397-8
代表取締役 新井 利昌
設立 1996年

令和4年度 予備認証企業

認証手続き中



きゅうりの検品



収穫祭の音楽イベント

農業へのシフト

縫製関係の下請けが縮小し、様々な製品の組み立てなどの内職作業を請け負いましたが、働くメンバーがようやく作業を覚えると仕様がかわってしまう変化の速さ、機械化や海外シフトによる仕事減などがあり、困難に直面しました。

戦後の食糧・物資不足を経験しているご両親は、障害者の生活のケアをする人間として、「どんな事態になっても食事を提供する義務がある」との強い思いがあり、2004年から農業への参入の検討を始めました。農作業なら作業工程を分解することでどんな障害の人にも仕事を合わせられるのではないかと期待もありました。

はじめこそ農業への参入障壁に苦労しましたが、取り組みを支援してくれる周辺の農家との出会いがあり、さらに農地法などの法律の改正が追い風となり、2007年には農業生産法人の認可を得ました。埼玉県で異業種からの認可取得は、初の事例です。現在では年間60トンもの玉ねぎを収穫するまでに発展しています。



組み合わせの匠

新井さんからお聞きした埼玉福興の話は、絶妙で見事な「組み合わせ」の連続です。生活寮事業と農業、株式会社とNPO、障害者と農作業、地域と行政、地元と周辺地域、耕作放棄地とオリーブ栽培、地元イベントとアート、そして人と人。いくら

紙面を割いても書ききれません。この溢れるアイデアとそれは即行動に移すバイタリテイの源は、生活寮を始めた時に、入居する人を全く選べなかった経験から新井さんの心に深く刻まれた、「どんな人にも生活と働く場が必要である」とことへの理解だと感じます。新井さんには、「仕方ないから」と諦めることがありません。しかもそれは、

働きづらい人々に無理を強いて仕事に合わせさせるのではなく、無理なく幸せを感じながら働ける仕事を見つけ出していくことなのです。

共生の原点

生活寮を始めた当時、新井さん家族3人が、必死に寮生の面倒をみてきたことは間違いないでしょう。トラブル満載で相当なご苦労もあったでしょう。当時は支援してくれる人を雇うこともできず、障害があろうがなかろうが、とにかくそこにいるメンバーで手分けしてなんとかやっていくしかなかった、と回想されています。

—— 食事は寮母を務める母（新井松江）がつくるが、掃除や洗濯は寮生で行う。洗濯物を集める係、洗濯機のボタンを押す係など、一人ひとりが特性に応じて分担している。自分のことは自分でやる。やれない人がいれば代わってやっておく。やってもらった人は感謝する。（中略）寮生は、みんな家族として「生きる仲間」だ。

著書『農福一体のソーシャルファーム〜埼玉福興の取り組みから〜』（P24）

この文章が、ソーシャルファームのあるべき姿を現しています。一般企業と福祉の生活の場では、受け入れるスタンスが全く違う、と感じる方も多いでしょう。しかし、ここにあるのは、理由はどうあれ「共に働く」ことを実現するためにどうするかを考え、実行し続ける経営者の姿です。新井さんは企業経営と福祉サービスを融合させながら、目指す姿に近づきつつあります。何を指すのか、どのような手法を取り入れるのか。多くの人が就労困難者になりうる時代に、「職親」として考えるべきテーマであると感じました。



日本財団助成による

障害者雇用

「事例から学ぶ

ワークショップ」事業

2020-2021年度

Supported by

 THE NIPPON
 FOUNDATION



全国4地域
で開催!!



問題解決のためのポイント5

- 1 企業がどのように障害者雇用に取り組んでいけば良いかを学べる場が各地域に欲しい。
- 2 学びの場は、参加者同士が交流しやすい規模で継続的に開催されることが望ましい。
- 3 学びの場には福祉・医療などの支援機関も参加することが望ましい。これにより雇用側と支援側それぞれの視点の交流が起こることが期待される。
- 4 学びの場では、参加者の経験や意見を共有、交流することができるグループ討議のプログラムを必ず設定する。
- 5 グループ討議の前段には、障害者雇用の取り組み事例の報告を行う。これにより討議が活性化され、参加者の視野の広がりや学びの深まりが期待される。

多くの方々の尽力や政策・施策の後ろ盾もあり、この十数年で障害者雇用は大きく進展しました。一方で雇用率を重視する量的施策の弊害も指摘されており、厚生労働省は雇用の内容を重視する質的施策への転換を図っています。2021年6月に出された「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」でも、「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、当事者のニーズを踏まえた「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、本人、雇用事業者、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力するという基本的考えが示されています。しかし実際の雇用現場では、

精神障害などのメンタル課題や対応するマネジメントへの理解はまだ十分ではありません。多くの企業が施策制度や支援機関などの情報を持たずに無支援のまま障害者雇用を行っており、それらの職場では当事者の安定した就労継続に困難を抱えているのが現実です。そして、障害者雇用を支える就労支援機関も、当事者の個別支援に終始していることが大半で、雇用マネジメントのノウハウ提供や組織改善のアドバイスといった企業全体を意識した支援には踏み込んでいません。これらの問題を解決するために何が必要でしょうか。私たちは次のように考えました。

各地の協力団体 2021年度事業分

	開催地	形式
2021 8月24日	京都府 京都市 近畿地区	web 配信
9月17日	福岡県 福岡市 九州地区	web 配信
10月26日	宮城県 仙台市 東北地区	web 配信
11月19日	東京都 八王子市 関東地区	web 配信
2022 1月15日	福岡県 北九州市 九州地区	会場 + web 配信
1月19日	京都府 京都市 近畿地区	会場 + web 配信
3月4日	宮城県 仙台市 東北地区	会場 + web 配信
3月9日	東京都 港区 事業報告会	会場 + web 配信
3月17日	東京都 八王子市 関東地区	web 配信

東北地区 (宮城県)

- 宮城ダイバーシティ企業連携協議会
- 宮城就業支援ネットワーク
- 株式会社大場製作所 (当法人理事)

関東地区 (東京都)

- 有限会社まるみ (当法人理事)
- 特定非営利活動法人わかさ福祉会

近畿地区 (京都府)

- 京都障害者雇用企業サポートセンター

九州地区 (福岡県)

- 一般社団法人ワークネット北九州 (当法人理事)
- ATU ホールディングス株式会社
- 一般社団法人 Bridge
- 社会福祉法人 北九州障害者福祉事業協会
とりはた玄海園就労センター

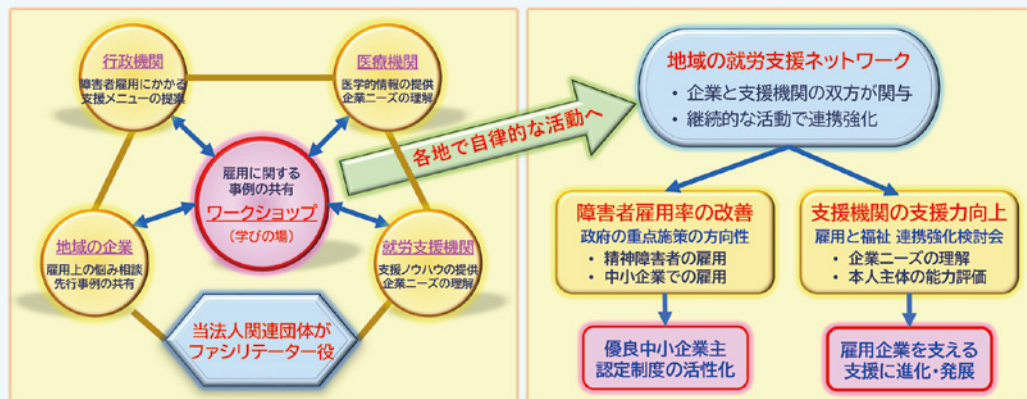
こうして企画したのが「事例から学ぶ」ワークショップ事業です。日本財団の助成で実施されるこの事業では、東北(宮城)、関東(東京多摩)、関西(京都)、九州(福岡)の全国4地域で、学びの場となるワークショップを開催し、それを契機として

障害者雇用を支える地域ネットワーク構築の一助となることを目指しています。このMentor 4号では、コロナ禍の影響で事業期間を1年延長して開催されてきた、各地のワークショップの開催レポートをお届けします。



vfoster が取り組む 地域ネットワーク構築事業

1. 「事例からの学び」ワークショップの展開を通じて → 2. 取り組みを共有する地域ネットワークの構築へ



宮城県



仙台では企業や就労支援機関の担当者が有志の集まり「宮城ダイバーシティ企業連携協議会」(MDK)を結成し、定期的に情報交換を行うなどの活動を行っています。仙台でのワークショップは、縁あってMDKの協力を得て開催する運びとなりました。

第1回 in 仙台

開催日時

2021年10月26日(火)
13:30-17:00

開催形式

web 配信

レポート

NPO法人 全国精神保健職親会
三原 卓司

話題提供

精神障害や
発達障害のある人の
雇用を考える際の基礎知識



仙台市障害者就労支援センター
はたらポート仙台
チーフアドバイザー
相澤 欽一氏

代表的な精神疾患について脳の機能障害という観点から、そして診断基準の変化や知識の普及などで注目が増えた発達障害について、疾患や障害の特徴とそれを踏まえた支援や雇用管理、合理的配慮の提供に当たって押さえておくべきポイントについて解説いただきました。また、企業がどのような支援を求めている

か、それに対して支援機関はどのような支援を提供するべきかについても、重要な視点を提示いただきました。支援の実践を長年重ねてこられた相澤氏ならではの具体的で分かりやすいレクチャーは、参加者アンケートでも好評でした。

事例発表①



ブルデンシャル生命保険株式会社
ドライデンカスタマーセンター
総務チーム チームリーダー
山内 享氏

ドライデンカスタマーセンターは保険事務の心臓部であるバックオフィスセンター。約300名の職員の内、障害者を持つメンバーは22名(うち精神障害3名、発達障害1名)。本社は東京と仙台的2拠点体制だが、建物の構造上、東京本社でのバリアフリー環境の実現が難しいことから、障害者雇用の中心になっている仙台のセンターでの取り組みを紹介いただきました。

まず、総務チームが現場でフォローしきれない多面的なサポートを行っており、それにより上司との信頼関係づくりや支援の専門職との密な連携などが可能になっているとのこと。また、チームメン

バーの配慮事項を理解する、自分の取り扱い説明書や、採用時に本人の特性や入社後の業務にマッチするかを丁寧に拾う、マッチング面談についても紹介いただきました。こうした取り組みも、支援機関などを繰り返し訪問して情報を集め、トライ&エラーで実践した積み重ねの結果との話でした。中でも、障害者雇用への理解促進のための社内勉強会を繰り返し行っていることや、会社が推奨するボランティア活動の活動先に障害者施設を選定し、障害者と触れ合う機会を提供して、一般社員の障害理解に努めているという話が印象的でした。

事例発表②



株式会社 大場製作所 取締役会長
NPO法人 全国精神保健職親会
常務理事
大場 俊孝

県北の栗原市にある株式会社大場製作所は、自動車やトラクター、建設機械などのワイヤーハーネスを製造する企業で、30年も前から精神障害者を雇用しています。東日本大震災の後、取引先から大幅なコストダウンを迫られたことから、協力事業著としてNPO法人サン・エーを

第2回 in 仙台

開催日時

2022年3月4日(金)
14:00-18:00

開催形式

会場 + web 配信

レポート

HPをご覧ください



グループ ディスカッション

オンライン開催となった第1回の仙台ワークショップでは、Zoomのブレイクアウトルーム機能を利用してグループディスカッションを行いました。参加者アンケートでは以下のようなご意見をいただいています。



普段意見交換する機会の少ない企業と支援機関の方同士、あるいは他職種の方の違う視点を通じた意見や情報の交換が大いに学びになった。

今回はこれから障害者雇用を進めたいと考えている企業からの参加が1社だけだったが、それがもう少し増えたと、そういった企業の本音も話し合えたのではないかな。



相談の出来るネットワークがあれば、受入れる企業は多くなっていくのではないかな。

設立、一部の社員をそちらに移行させた経緯があります。現在、大場製作所とサン・エーを合わせて、管理者を除く45名の内、19名の当事者が同じ工場で働いています。事例発表では、両事業所の取り組みはもとより、栗原市での活動についても

紹介いただきました。この発表は本ワークショップ事業のホームページでも動画を公開していますので、ご参考ください。また、栗原での取り組みは本誌3号でも取り上げていますので、そちらもご覧ください。

本イベントは、障害者就労・生活支援センターTALANTの企業交流会との合同企画で、コロナ禍の中、WEBでの開催となった。オンライン参加者と配信会場とを交えた熱い議論がなされ次回展開への布石となった。



関東地区

東京都

第1回 in 多摩

開催日時

2021年11月19日(金)
15:00-17:30

開催形式

web 配信

レポート

NPO 法人 全国精神保健職親会
理事長 中川 均

事例報告とパネルディスカッション

報告①

障害者雇用を

スタートしてみよう

自然派くらぶ生協

専務理事 山本眞一郎氏

報告②

就労支援機関は

何をしてくれるのか

障害者就業・生活支援センター

TALANT

センター長 野路和之氏

右記の2例を中心に障害者雇用を進める中での企業の経営者としての課題と、その解決のための支援機関との関わりについて、パネルディスカッションを実施した。

障害者雇用を進めるもっとも高いハードルとは何か？という問いに山本氏の率直な発言が印象的であった。

すなわち「なぜ配慮の必要な障害者と賃金が同じなのか？」、この疑問には簡単な答えは無いだろう。ただ一つ言えることは障害者が長く働き続けられる職場は誰にとっても安心な職場である、ということではないだろうか？



自然派くらぶ生協 専務理事
山本 眞一郎 氏

日本はこれから数十年は深刻な人手不足となる、確かにIoT(Internet on things)が進むことによるプロセスの自動化は進むであろうが、同社のような食に関わる仕事はエッセンシャルワーカーが必要とされるプロセスが必ずあるはずである。障害者を事業のバリエーションの一面に受け入れるということは、逆説的には従来のプロセスが変化することを容認する、ということの意味する。同社の事例からは、障害者雇用が変化を受容する企業(職場)体質を育成する効果となっていることが見てとれ、必ずや成長を継続する企業になることを予感させる。



ディスカッション進行
有限会社まるみ 取締役社長
三鴨 岐子

TALANTは多摩地区では有力な障害者就労支援機関であり、企業との伴走経験から得たノウハウを活用し障害者就労・生活支援センターを受託・運営している。障害者就労支援とは当事者が望む「働きたい」を企業経営者とともに実現していく、支援付きの就労から始まり企業に定着していくプロセスをそのものであることが同社の実績から読み取れる。

東京大学先端科学技術
研究センター 熊谷晋一郎氏
の「自立とは依存先を増やすこと」との言葉がある通り、断じて一人で頑張ることはできないことを支援を続けながら当事者に気づかせ、周りの人たちの理解を進めることなのかもしれない。同社の支援と企業経営者とのやり取りから、筆者はそのような感想を持った。

障害者就業・生活支援センター
TALANT センター長
野路 和之 氏



グループ ディスカッション

オンライン参加者と会場スタッフを加えた25名がグループに別れ、活発な討議が行われた。

参加者の中からは「障害者を現場に配置しようとする」と反発が心配」などの本音を語ってくれた人事担当の方がいた。筆者からその方に「なぜ経営者に相談しないの？」という問いに対しては「？」という反応であった。恐らくそんなことは考えもしなかったのかもしれないが、そもそも障害者雇用とは経営者に与えられた宿題であり、その達成努力は経営マターであるはずなのになぜかそうならない。

当法人の立場は障害者雇用こそ経営者自ら取り組むべき課題である、という認識である。さらなる啓発の必要性を強く感じられた。グループ討議であった。

第2回 in 多摩

開催日時
2022年3月17日(木)
14:30-18:00

開催形式
web 配信

レポート
HPをご覧ください



社会福祉法人 県央福祉会
企業応援センターかわさき 所長
荒木 伸義 氏



株式会社D&I 代表取締役社長
小林 鉄郎 氏





京都では、2021年8月24日に第1回目、2022年1月19日に第2回目の「ワークショップin京都」を開催しました。第1回目は直前に京都にも緊急事態宣言が発出されたため急遽リモートでのみの参加形式に変更しましたが、ほぼ予定通りの55名が参加しました。第2回目はハイブリッド開催で実施でき、80名(会場44名・リモート36名)の参加者で盛り上がりました。「好事例から学ぶワークショップ」という本事業の主旨を踏まえて、両回とも事例発表・グループワークというプログラム構成で実施し、多くの方に気づきと人的ネットワーク構築の機会を提供できたと考えています。



テーマ

雇用マネジメントと実習の重要性

開会挨拶

行政報告

京都府商工労働観光部雇用推進室
参事 浅山 淑子 様

事例発表

株式会社島津製作所
人事部マネージャー 境 浩史 様

問題提起

アステップむろまち
所長 大石 裕一郎 様

グループディスカッション

まとめ・閉会挨拶

テーマ

障害のある学生支援とインターンシップ

開会挨拶

現状報告 京都ジョブパーク

『障害のある学生インターンシップ事業』
『障害学生向けの就活セミナー』の現状について

事例発表

『障害のある学生インターンシップ事業』に参加して

①京都外国語大学
キャリアセンター 次長 鈴木 佳名子 様
障がい学生支援室 主幹 梅本 直 様

②三共精機株式会社
代表取締役会長 石川 武 様

グループワーク

まとめ・閉会挨拶

第1回 in 京都

開催日時

2021年8月24日(火)
14:00-16:50

開催形式

web 配信

第2回 in 京都

開催日時

2022年1月19日(水)
13:00-16:35

開催形式

会場 + web 配信

レポート(第1回・第2回)

NPO法人全国精神保健職親会
理事 谷垣 信也

京都開催の特徴

一つ目の特徴としては、京都府が運営する京都障害者雇用企業サポートセンター(以下、サポセン)とコラボして開催したことです。サポセンでは5年前から「業種・企業規模を問わず勉強・交流する会(以下、勉強会)」を定期的に開催しています。この勉強会には企業・支援機関・医療機関・大学・支援学校・行政など約40名が集い、障害者雇用を推進するために参加者が自らテーマを決めて事例研究と意見交換をしています。発足以来、参加者の共通課題として精神・発達障害のある方のマネジメントに関するテーマを取り上げていることからコラボ開催が実現しました。2つ目の特徴としては、参加者が精神・発達障害のある方のマネジメントを相互研鑽する中で「職親マインド」について考え、それぞれの立場で行動を一步前進させることです。

無理なく

「職親マインド」を考える機会に

今回の一連のプログラムでは、「職親マインドとは何か」を無理なく感じられるテーマを選択しました。これまで障害のある方を積極的に雇用した経験が少ない企業にとって、いきなり「職親企業」と言われてもイメージが湧きにくいことも事実です。障害のある方を雇用することだ

けでなく、現場実習や学生インターンシップを受け入れることも立派な職親機能の発揮であり、これらを通して職親マインドを感じ取ってほしいとの思いでテーマ設定をしました。具体的なプログラム構成はP15の通りです。

いつもNosterの中川理事長や保坂事務局長から「京都是手作りだね」と言われるのですが、勉強会の仲間が現実起こっている課題を提起し、それをもって今できることは何かという議論につながってきました。今回の事例発表に協力いただいた企業・支援機関・大学は勉強会のメンバーでもあり、これまで勉強会で議論してきた経緯を踏まえて事例発表とグループワークをしたことにより、より本音の議論につながりました。また、今回初めて参加された方には、経験豊富な参加者との意見交換を通して学びや気づきが多くあったと考えます。主な意見は別掲の通りです。

今後に向けて

2回のワークショップの参加者アンケートをまとめた結果、「企業・支援機関・教育機関・行政など様々な立場の方と意見交換することが気づきにつながった」との主旨の意見を一番多くいただきました。これはまさに「悩みや疑問を持つ参加者に先輩企業や支援機関の経験を伝えて共有し、意見交換することで参加者が課題解決に向けて行動し始めるこ

と」という本事業の目的を果たすことができたという評価をしています。

しかし大切なのはこれからです。これらの関係する組織の連携・歩み寄りや永遠の課題だと感じます。本音の意見交換での気づきをベースに、お互いを理解し一歩ずつ垣根を低くしていくことが重要だと思います。

幸い、京都ではサポセンの勉強会が定期的に開催されています。今回の議論がワークショップ内だけの言いっぱなし・やりっぱなしにならないように、今後ともNosterとしてサポセン勉強会と連携を取りながら企業ネットワークを広め、職親マインドの醸成を進めていきます。

----- 主な意見 -----

第1回目のテーマ：雇用マネジメントと実習の重要性

- 企業でありがちな事例や本音の話が分かりやすく役立った
- 支援機関として企業現場を知ることの重要性を再認識した
- 企業、支援機関、教育・行政など、様々な立場の方から多くの気づきを与え合うことができた
- 企業と支援機関の連携、歩み寄りは永遠の課題だと感じる
- このような機会に本音の意見交換をしてもらうことで一歩ずつ垣根を低くしていくことが重要だ

第2回目のテーマ：障害ある学生支援とインターンシップ

- 企業・大学・支援組織という立場からの意見交換で課題の広がりや深堀りができ多くの気づきを得た
- 初めてこの課題を考えるが、事業に関わっている方との意見交換を通して学べた
- 行政が関与した支援については全国的にはまだ少ないようなので、京都から全国へ発信してほしい
- 支援学校卒の生徒を中心に採用していたが、大学生採用へ選択肢が広がった
- グレーゾーン学生への支援のあり方が悩ましい
- 雇用直結型インターンシップの取り組みを期待する

九州地区

福岡県



福岡でのワークショップは、2021年9月に福岡市からweb配信、2022年1月に北九州市から会場参加とweb配信の2回が開催されました。



私が全国精神保健職親会の賛助会員となったのは10年程前。ジョブメンターという冊子(編集注:本誌の前身)との出会いだっただ。それから数々の研修会等でお世話になり、現在は正会員として定例連絡会にも参加させていただいている。福岡ワークショップはオンライン開催となったが、自分が就労支援を学ぶきっかけになった方たちと画面越しの再会を果たすことができた。以下、特に印象に残ったことを記す。

第1回 in福岡

開催日時

2021年9月17日(金)
14:00-17:00

開催形式

web配信

レポート

長崎キャリア支援センター
峰松 弘子様(当会会員)

これからの障害者雇用
 企業・福祉それぞれに求められる
 職業能力評価と開発



九州産業大学
 人間科学部 臨床心理学科
 倉知 延章 先生



株式会社平尾自動車工場
 代表取締役
 松尾 勲 様

● アセスメントは、本人のニーズ実現に向けて必要なサービスを提供するために実施するもので、就労能力や適性、可能性を決めついたり、特定のサービスに振り分けたりするためのものではない。

● 就労支援にかかる人材育成・確保のため、基礎的研修やその後の階層研修などの制度を創設する必要がある、「公的資格」を位置づける検討も必要。

● 当事者の働く場を広げ、雇用の質も高めるには支援職の力量が問われる。企業も支援を求めている存在であるとの理解が必要で、「働けるかどうかを判断する」支援ではなく、「どうすれば働けるのかを考える」支援への意識転換も必要。

● 特別支援学校からの実習受け入れから雇用につながったAさんは、2年生時の実習に加え、3年生時にも得意とすること長期間実習した。その結果、即戦力として入社を迎える事ができた。

● 同業者の依頼で入社したBさんは入社後に発達障害が分かった。いくつか業務トラブルが起こっていたが、家族との面談、社員との面談、専門機関への相談を繰り返し、本人の気持ちも確認するなど、模索しながら具体的な対応や配慮事項を見出していった。

● 社長の経営理念に基づく信念が社員の心を動かし、本人の能力を引き出すだけでなく、社員の成長にもつながっているというエピソードは、参加者に深く刺さったように感じた。

グループ ディスカッション

進行役の温かいファシリテーションで本音の話し合いができた。私もこの会での学びを生かし、一人一人の多様な経験が生かせる職場、個性をチームの強みとして生産性を上げ成果を出せる職場作りを目指し、一人一人のキャリア形成・職場環境整備の仕事に関わっていききたい。



第2回 in 北九州

開催日時

2022年1月15日(土)
 13:30-17:50

開催形式

会場 + web 配信

レポート

株式会社パーソナルネット
 管理本部 人事部 人事課
 障がい者雇用推進チーム
 久部 亜紀乃 様(当日登壇)

私は障がい者雇用推進チームを牽引する立場として、弊社が求める人材像や社内で行っているサポートなどについてお話しさせていただきました。事例発表では一緒に働く(編注:障害者雇用の)メンバーの思いもお伝えできたので、参加者の皆さんが何かを感じて帰っていただければうれしく思います。

パネルディスカッションやグループワークでは、私もいろいろな気づきを得られました。例えば、障がいを持つ従業員が生活面で抱える課題に対して、企業がどこまで

関わっても良いのかという問題。厚生労働省 障害者雇用対策課の小野寺課長からは、まずは企業に対応の一步を踏み出していただきたいが、行政としても福祉サービスとの連携を様々に考えていきたいとのコメントをいただきました。私も同様の考えを持っていましたが、実際には悩みながら動いている部分もあったので、とても心強く感じました。また、他の企業の担当者も社内外の調整に奔走していることを知り、私も頑張らねばとの思いを強くすることもできました。

事例の共有を通して地域ネットワーク形成のきっかけになることを目的とする、このワークショップ。今回は会場とオンラインのハイブリッド開催でしたが、どちらの参加方法でも得るものは大きかったと思います。大事なことはこれからこの思いを共有できる仲間と繋がっていくことです。後日、参加者の方々からいただいた感想を拝見して、その「これから」はもう始まっていることを実感しました。


精神障がい者と家族のための 市民公開講座

当会が共催団体としてプログラムの企画に関わる「精神障がい者と家族のための市民公開講座」は、精神障害について広く一般の方に知っていただくための市民講座です。2020年から2021年にかけては、精神障害者の就労をテーマに取り上げたWeb配信を4回シリーズで行ってきました。この内、2021年5月22日配信の「精神障害者の就労 ずっと働きたい!を叶えるために ~働き続けるための支援

や職場、働き方とは~」では、「人として~「働く」ことは、なぜ重要なのか~」の演題で、当会監事でアクトック株式会社 代表取締役会長の芦田庄司さんと当事者社員の皆さんが登壇され、芦田会長の信念溢れる講演と当事者体験談に高い評価をいただきました。その後のパネルディスカッションでは3名の精神科医が司会とパネラーに加わり、意見交換や事前アンケートへの回答を行いました。



- 2020年10月3日(土)
精神障がい者の就労
働きたい!を叶えるために
~希望を支える医療や支援とは~
- 2021年5月22日(土)
精神障がい者の就労
ずっと働きたい!を叶えるために
~働き続けるための支援や職場、働き方とは~
- 2021年8月29日(日)
精神障がい者の就労
働くための一歩を踏み出そう!
~実現するための支援と医療~
- 2021年11月21日(日)
精神障がい者の就労
働いてみたい!を叶えるために
~最初の1歩を踏み出すための支援と医療~



<https://www.smilenavigator.jp/information/event/shiminkokaikoza/>



当会理事
金子 鮎子さん
NPO法人 ストローク会 副理事長
第73回
保健文化賞 受賞



保健文化賞は、衛生環境が悪化していた戦後の1950年に創設された大変長い歴史を持つ賞です。わが国の保健衛生の向上に取り組む団体・個人に感謝と敬意を捧げる賞として、生活習慣病対策・高齢者や障害者への福祉、海外での医療や疾病対策など、その時代におけるさまざまな課題に継続的に取り組んでこられた団体・個人

が顕彰されています。そしてこの度、第73回(2021年度)のこの権威ある賞を、当会理事でNPO法人ストローク会 副理事長の金子 鮎子さんが受賞されました。

選考に至った業績として、「長期に働くことが困難とされている精神障がい者を長年にわたり働く人として育成・雇用し、そのノウハウを発信して、雇用施策を促し、障がい者の働く権利の拡大を通して、就業による共生社会の実現に貢献している」ことが挙げられています。

なお、受賞者には、厚生労働大臣から表彰状、主催の第一生命から感謝状とともに賞金(団体 200万円、個人 100万円)、朝日新聞厚生文化事業団・NHK 厚生文化事業団からは記念品が贈られます。また、当会にゆかりの深い方では、精神科医の故・岡上和雄先生が「精神障害者に対する社会復帰・福祉・職業的リハビリテーションに実践面、研究面で開拓的に活躍」した功績で、第45回(1993年度)の賞を受賞されています。

みんなが幸せと感じる ちょっと丁寧なマネジメント

お互いを理解し、チーム力がアップする Web 日報システム SPIS

エスピス株式会社 山田 比須夫さん

2022 2月 01 (火) 山田 比須夫 共有: 鈴木 花子 (メンター)・田中 誠 (課長)

出欠 **出席** 欠席

体温 36.4 °C

出退勤時刻 出勤 9:00 ~ 退勤 18:00

就寝・起床時刻 就寝 1:00 ~ 起床 6:30

利用者評価

ジャンル	評価項目	評価 よくない () よい
社会面	報告・連絡・相談 (コミュニケーション)	2
作業面	集中力	2
社会面	自ら考え行動する	4
生活面	ストレス	3
生活面	からだの疲労感	1

利用者コメント

今日は A 社との打ち合わせがありました。A 社の中村さんから相談を受け、時間と場所を変更することにしました。「臨機応変な対応ができた」と思いましたが、後に参加メンバーの星野さんが、別件の対応があり、変更した時刻に間に合わないことがわかりました。そこで再度日程調整をお願いし、来週に延期することになってしまいました。2度の変更に、やり取りの時間ロス、メンバーとの情報共有が足りなかったと感じ、なんだかぐったり疲れてしまいました。

担当者コメント

02/01 変更 鈴木 花子

山田さんに迅速に対応してもらえたので助かりました。ありがとうございました。「急な変更が必要になったとき」のやり取りの仕方は、チームで今一度確認した方が良いでしょう。次回のミーティングで時間を取りましょう。からだの疲労感が心配です...落ち込んでいませんか? 明日、すこし様子を聞かせてください。

担当者コメント

02/02 変更 田中 誠

メンバー同士のコミュニケーションの大切さがわかりましたね。先輩たちは、進行をスムーズにするためにどのような工夫をしているのでしょうか。一度聞いてみたいですね。それから、からだの疲労感が強く出ているようですね。休息は充分にとれていますか? 就寝時間をもう少し早めたり、体調を整える工夫ができるのかもかもしれませんね。

睡眠時間と集中力の関係は?

心身の状態を4段階で評価

その日に感じたことを自由に記入

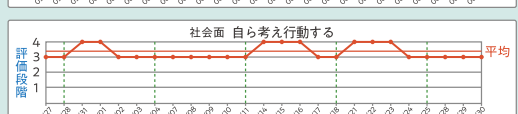
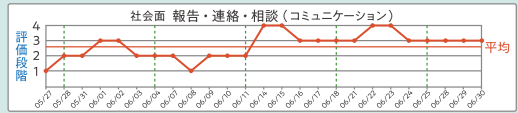
エスピス SPIS とは?

SPISは、働くひとそれぞれの個性に合わせてカスタマイズできる Web 日報システムです

「よかったところ」もきちんと自己評価できていますね

要注意!! 自己評価 1点 は「かなり不調」と、見られます

自己評価点の推移をグラフ化。周辺要因との因果関係を確認できることで、未来予測の一助に。



こんな声に応えます //

伝えるべきことや、伝えるタイミングがよくわからない



新入社員

テレワークなどで顔を合わせることが減り、「伝えづらさ」を感じるようになった



テレワーク勤務

社員の様子がわからず、仕事の割り振りに困っている



管理職

Webシステムなので、職場や支援機関とリアルタイムで情報共有が可能。直接言い出しにくいことも伝えやすくなります。

返信欄もあり、時間や場所が離れていても本人とのコミュニケーションが円滑に。

コミュニケーションの円滑化が、安心して働ける職場環境づくりに。



<https://www.spis.jp/>

お問い合わせ NPO法人 全国精神保健職親会

今号の本誌では、2021年度に全国4地区で開催したワークショップの開催レポートを掲載しましたが、制作期間の関係で事業実施を総括する報告会のレポート収載ができませんでした。この場を持ちまして開催報告に代えさせていただきます。

2022年度 日本財団助成が決定

本文中で既報の通り、当会では働きづらさを抱える方の雇用を支える地域ネットワークの構築を目指して、全国4箇所でワークショップを開催して参りました。その成果が評価され、2022年度においても本事業の助成が決定しました。各地の成果をさらに深耕させるべく、引き続き関係者と連携を図って参りますので、新年度からの活動にもご期待ください。

働きづらさを抱える方の雇用マネジメント「事例から学ぶワークショップ」 2020-2021年度 事業報告&全国交流会

開催日時

2022年3月9日(水) 13:30-18:30

開催形式

会場参加(東京都港区)+ Web 配信

プログラム

基調講演 「精神障がいがある人への効果的な就労支援」
九州産業大学 人間科学部 臨床心理学科 教授 倉知 延章 様

特別プログラム 金子鮎子 第73回 保健文化賞 受賞記念 特別座談会
「ともに働く、支援があれば働ける」

全国4地域からのワークショップ開催レポート

パネルディスカッション

ワークダイバーシティを実現する雇用・福祉の連携～本事業の継続に向けて～

| ファシリテーター | NPO法人 全国精神保健職親会 理事長 中川 均
| パネリスト |

厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課 課長 小野寺 徳子 様
九州産業大学 人間科学部 臨床心理学科 教授 倉知 延章 様
全国4地域からのワークショップ開催レポート報告者

2020-2021年度・日本財団助成による
障害者雇用
「事例から学ぶワークショップ」事業



<http://vfoster-activities.org/index.html>



三原 卓司

コロナ禍の影響で事業期間を延長して全国4地域で開催した「好事例に学ぶワークショップ」。実施年度を替えても活動の制限は続き、各地域2回ずつのワークショップも緊急事態宣言やまん延防止等重点措置の合間を縫う綱渡りの運営となりました。それでも多くの方に協力いただきました。無事に全行事を実施できました。ここに深く感謝申し上げます。

振り返ると運営形態や雰囲気など各地区各様に展開されたワークショップでした。障害者雇用をめぐる状況や課題はまさに地域それぞれに異なるということなのでしょう。しかし、どのワークショップもグループディスカッションは大いに盛り上がり、違う立場や視点を持つ方々で同じテーマについて、情報共有や意見交換できたことへの評価も沢山いただきました。お蔭様で本事業は2022年度も継続の運びとなりました。地域のネットワークづくりの一助となるよう、さらに活動を深化させていきたいと考えております。

編集後記



三鴨 岐子

最近、脚光を浴びている、新しい組織の形、ソーシャルファーム。今号はその歴史をたどりました。1970年代にイタリアで生まれたソーシャルファームですが、その理念は、日本の【職親】さん達が目指していたものと全くだと感じます。

ソーシャルファームと呼ばれる前から、それらの企業は見事な【社会的企業】であり、職親という言葉を知らなくても、素敵な【職親】である経営者がたくさんいました。

皆が助け合って働いていく。その原始的な営みは、効率一辺倒だった時代を超え、周回遅れでぐるりと一周して時代の最先端に躍り出ているように感じられます。

美絃建興の平中社長、埼玉福興の新井社長、どちらもご自分を【職親】とは思っていらっしゃいませでした。仕事や社員さんの事を語る時の優しい眼差しが、本当に素敵で楽しい取材でした。

これからも多くの隠れた【職親】さんを、発見し紹介していきたいと思えます。

精神・発達障害者の就労をサポートする
お役立ちマガジン

しごと
Mentor

第4巻 第1号・通巻4号
令和4年3月31日発行

STAFF

編集 三原 卓司
発行 中川 均

編集・発行

NPO法人 全国精神保健職親会 (vfoster)

① 大阪市淀川区西中島5-3-4 新大阪高光ビル801
JSN 地域・企業連携事業部内
② 06-6307-1616

Supported by
日本財団
THE NIPPON
FOUNDATION