

事業概要

団体名	大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合	総合評価 S	評価基準（総合評価） S （非常に高く評価できるもの） A （高く評価できるもの） B （一定の水準にあるが一部課題のあるもの） C （一定の水準にあるがかなり課題のあるもの） D （全般的に多く課題のあるもの）
事業名	障がい者の働き続けるを応援する「互助型システム」構築事業		
実施期間	平成30年4月1日～平成31年3月31日		
助成（実績）額	5,000,000円		

事業概要	事業実績	事業を実施したことによる成果
<p>2018年度から就労定着支援事業が新たに創設されたが、サービス利用期間は3年間となっており、生涯にわたる継続的なサポートとは言い難い。また、働き続けるためには生活（ライフワークバランス）の充実も欠かせず、既存制度では充足しきれない勤労障がい者等を対象とした、職場定着及び離転職や余暇の充実といったニーズに対応できる「互助型（共済型）の働き続けるシステム」の構築に向けた事業を実施した。</p> <p>●ソーシャルワーカー（社会福祉士）の配置 生活面を支える家族、世話人といった身近な人たちとの意思疎通を図り、必要に応じて地域の相談機関に働きかけ、当事者のニーズに関する福祉サービスの調整などを支援するため、常設相談窓口を設置し生活上の問題について支援するソーシャルワーカーを配置した。</p> <p>●職場訪問員の配置 大阪府等が実施する就労支援員養成研修を修了し、就労支援に関する知識と経験を有する者が職場訪問員としての活動を行った。</p> <p>●コーディネーターの配置 円滑な事業運営をサポートし、専門的なコンサルテーションを行うためのコーディネーターを配置し、適切な事業の進捗管理を行った。</p> <p>① サロン事業・ライフアップ事業のコーディネート ・サロンの企画内容、農業実習受け入れ先の確保及びプラン等をコーディネートした。</p> <p>② 助け合い事業の検討 ・福利厚生サービス事業の構築を目的に株式会社リロクラブとの業務提携締結に向けた調整を行い、会員が利用できる福利厚生サービス「えーるくらぶ」の創設をコーディネートした。</p>	<p>「障がい者への就労・生活支援」メニュー</p> <p>①職場定着相談事業（アドボケーター・アウトリーチ） ●常設相談窓口を設置し、下記のような相談に対応した。 ・職場での悩みやトラブルに関する事項 ・職場でのキャリアアップやスキルアップに関する事項 ・離転職などの就労相談、ご家族からの生活相談</p> <p>●職場訪問事業として定期的に職場を訪問し、さまざまな相談やトラブル解決に向けた対応を行った。 ・職場訪問員による巡回相談 職場訪問延べ日数： 76日 職場訪問延べ人数：244人（支援対象者実数：62人）</p> <p>②集いの場事業（ソーシャルキャピタル） ●サロン事業として、仕事帰りにふらりと立ち寄り、コーヒーなどを気軽に楽しめる居場所を用意することができた。また、イベント的なサロンを毎月一回行っており、これまでにない交流の輪が広がった。 ・えーるサロン 2018年4月～2019年3月 ・参加延べ人数：494人（参加者実数：43人） ・月例サロン 12回開催（毎月最終金曜日開催） ・週末サロン 35回開催（毎週金曜日開催）</p> <p>●ライフアップ事業として、田植えや稲刈り、芋掘り等の農業体験を盛り込んだ旅行を実施した。加えて、余暇の充実を図るためさまざまなイベントをほぼ毎月実施した。 ・ライフアップ行事 農業体験ツアー 6月、10月（2回開催） 参加者数：延べ17人 ・余暇活動イベント 4月～3月（14回実施）</p>	<p>今回の事業実施において、さまざまな課題の発見につながった。たとえば、就職してから長期間経過している勤務先に職場訪問員が巡回訪問したところ、職場環境に問題のあるケースが複数散見された。勤務している障がい者は、自分から職場環境の問題点や悩みについて訴えることが難しく、雇用している企業も労務管理が疎かになり職場環境の問題を放置しているというようなケースである。このようなケースに対し、障がい者と雇用する企業の間に入り、発生している問題を解決するため関係機関と一緒に再支援を行い改善に向けて取り組んだ。</p> <p>互助会だからこそ可能なアウトリーチによる支援によって、長年放置されている職場の問題や課題を捉え、障がい者が長く安定的に働くことを支えるための事業や活動により一層取り組みたい。</p> <p>①勤労障がい者の社会参加の促進、余暇の充実：ソーシャル・キャピタルを育む 職場以外の社会的なつながりと将来に向けてのキャリアアップを目指す事業に取り組んでおり、職場以外で活動できる居場所づくりや、新たな人間関係を広げるための「縁（ソーシャル・キャピタル）」づくりの拠点となっている。</p> <p>②制度の枠にとらわれない当事者主体のサービス開発：インフォーマルサービスの拡充 支援は提供するもの・受けるものというフォーマルな考え方から、それぞれの状況に応じて創り出すものというインフォーマルな発想に立ち、当事者（会員）が求めるさまざまなサービスを提供することで離職予防につながっている。</p> <p>③障がい者の権利擁護と紛争解決機能の強化 雇用主と働く障がい者の良好な関係づくりに取り組んでいるとともに、職場や家庭において障がい者の人権を侵害する行為について</p>

また、弔慰金、傷病見舞金、勤続祝金等の共済事業を実施するため全労災との協議を行い、会員のための共済事業の構築に向けたアドバイスをを行った。

③ その他

- ・全体スケジュールの計画・進行管理を行った。
- ・「えーる活動通信」、「なかまの会えーるパンフレット」作成のアドバイスをを行った。
- ・フェイスブック、ホームページを開設した。

●専門家との連携

職場での法令違反や人権侵害、また、安定した生活を営むための法律相談等にあたるため、弁護士2名と顧問契約を結び相談体制を整えた。

大阪ふたば法律事務所 弁護士／大橋 さゆり氏
ライオン橋法律事務所 弁護士／荒木 晋之介氏

●互助型の仕組みには一定の規模が必要 <サービスを「買う」という価値観の醸成>

弊組合の訓練修了生は2,000人、就業者数も800人を超え、多くは中小企業を中心とする約200社で働いている。これらの規模を活かし、「当事者」「雇用企業」が一定の会費を負担することで、互助会の運営経費を捻出することができている。今年度は、企業等で働く障がい者及び雇用事業主に対しての広報活動を積極的にを行い、会員獲得に向けた下地作りを行った。

●就労面と生活面をネットワークの力で支える

企業等で働く障がい者を支えるためには生活支援との相互作用が必要であり、弊組合の有する親の会を中心とした障がい者福祉事業所のネットワークとノウハウを活かし、事業運営に必要な協力者やボランティア等との連携を図った。

●勤労障がい者の消費活動実態調査

就職している方々に対する消費活動の実態把握を目的に、自分で使うお金についてお小遣い帳の記録や、その使い道、使える金額などについてヒアリングを通じて調査した。今後、この調査結果を分析し、勤労障がい者の消費活動（内容・範囲）と親和性の高い内容を互助会サービスとして組み入れる検討を行う。

参加者数：延べ70人

③助け合い事業（インフォーマルサービス）

- 福利厚生サービスの創設（えーるくらぶ）
 - ・会員制の福利厚生事業として株式会社リロクラブとの業務提携により「えーるくらぶ」を創設した。

- 給付型の共済サービスとして全労災への団体加入について調整しており、慶弔共済や勤続表彰等の事業を行う準備が整った。
 - ・慶弔見舞金や勤続年数表彰など、10万円以下の共済的事業

④情報提供事業（アドボケーター）

- 互助会通信「え〜る」を発行し、各種情報を提供した。
 - ・互助会通信「え〜る」の発行 年間：2回×2000部

「雇用事業者に対する支援」メニュー

①職場定着相談事業

- 常設相談窓口を設置し、下記のような相談に対応した。
 - ・職場での不適応行動や生活面等に関する事項
 - ・求人や人材確保に関する事項
 - ・多様な人材の戦力化等を支援する労働力開発に関する事項

②研修・講座事業

- 企業における人事担当者の障がい理解やキャリアアップへのイメージを広げるために、働き続けるを考えるセミナーを開催した。

- ・働き続けるを考えるセミナー

日 時：平成31年3月23日（土）13時00分～16時30分

場 所：大阪府立男女共同参画・青少年センター

講 師：桃山学院大学 名誉教授 石田 易司氏

参加者：105人

③情報提供事業

- 雇用事業主への情報発信を行った。
 - ・障害者雇用促進法等の改正など、各種法律や制度の変更に伴う情報提供
 - ・雇用開発助成金や各種補助金等の事業主支援制度の活用支援
 - ・求職者等の情報提供
 - ・互助会通信「え〜る」の送付

ては代弁者としての機能を果たしている。

④問題の早期発見からソーシャルワークへ

生活上の諸問題は複雑化しており、職場だけの支援では把握することのできない些細な変化をキャッチできるため、問題に対して早期にアプローチできている。

⑤就労支援に関する永遠のテーマ

充実した職業生活を長く続けることは地域で働き暮らす多くの障がい者や、地域で支援する支援機関が課題とする永遠・共通のテーマである。これら共通する課題や悩みに対して、恒常的に働き続けるための支援を行うことはほとんどの支援機関で困難であり、また、当事者との信頼関係を保ちつつ、当事者がいつでも気軽に相談できる社会資源は残念ながら多くないと言わざるを得ない。

2018年4月より法定雇用率が2.2%となり、障がい者雇用に対する認知度や機運が高まるにつれ雇用機会も増加している。しかし、その一方で、雇用率を最優先に考えた安易な雇用も散見され、様々なトラブルに発展することもある。

こうした中、障がい者が安心して働くことのできる職場環境と、いきいきと生活するための生活環境の構築を目指し、互助的に支え合う仕組みをもって制度やサービスの谷間にある課題に対して継続的な活動をするに大きな意義があると考えている。また、就職して地域の支援から離れた当事者は地域でのつながりが希薄になるため、新たな仕組みでゆるくつながり続けるための機能が注目されており、自宅と職場以外で活動できるサードプレイスとしての役割を果たしている。

福利厚生サービスえーるくらぶ Web サイト



※修正があれば朱書き訂正の上ご提出ください。また写真の挿入も可能です。（1～2枚程度）