

KSKQ

特別号

障害者事業団だより

財団法人箕面市障害者事業団

賛助会員・機関誌購読等でご協力頂いている皆さまへ

財団法人箕面市障害者事業団に対しまして、日ごろより多大なご支援・ご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、この度、当事業団では、職員が日々の業務で培った理論等を論文集としてまとめ、「障害者事業団だより」特別号として発刊することに致しました。

まだまだ拙い内容ではございますが、何卒、ご一読頂き、ご意見等をお寄せ頂きますと、幸甚に存じます。

障害者を取り巻く状況は、国の「障がい者制度改革推進会議」の活発な議論に見られますように、障害者の雇用・就労を巡っても制度の根本的な問い直しがなされております。

このような時期に、特別号を発刊できたことは、大変喜ばしいことと存じます。

皆さま方におかれましては、今後とも当事業団に対する相変わらぬご支援・ご協力を願い申し上げます。はなはだ簡単ではございますが、特別号発刊にあたってのご挨拶とさせていただきます。

財団法人箕面市障害者事業団 理事長 尾池 良行

目次

就労支援場面で求められるケースワーク

～バイスティックの原則から支援を捉えなおす～

就労支援課 下司 良一 2

職業的重度障害者雇用の課題と展望

～事業団の雇用現場から発信する～

事業課(リサイクルセンター) 野村 達也 7

「発達障害のある人」に対する職場定着支援の事例考察

～知的障害者としての支援からのパラダイム・シフト～

就労支援課(箕面市障害者雇用支援センター) 竹山 倫世 11

事業主へのお役立ち情報

～主な制度と助成金について～

就労支援課(豊能北障害者就業・生活支援センター) 内藤 恵子 17

編集後記

19

就労支援場面で求められるケースワーク

～バイスティックの原則から支援を捉えなおす～

就労支援課 げし りょういち
下司 良一

ケースワーク技術の原則論として最も有名なのはアメリカの社会福祉家、F・P・バイスティックによる『ケースワークの7原則』(以下、『7原則』という。)です。

1957年に提唱され、その後『ケースワークの原則』の和訳が1983年に紹介されました。四半世紀以上も経過した今でも、社会福祉系の学校では重要な理論の一つとして教材になっていますし、各地で相談援助の職員のスキルアップをはかるための研修の素材として活用されているようです。

7原則は、障害者の就労支援の援助者(ワーカー)を想定して記述されたものではありませんが、支援対象者(クライアント)に対する相談、助言を行うという面では、改めて学び、参考とする面も多くあります。

そんなことから、本稿では、2006年に著された『ケースワークの原則[新訳改訂版]』をもとに、バイスティックが提唱した7原則を、就労支援場面にも当てはめつつ、ワーカーとして在るべき姿を見つめなおし、援助の基本姿勢を改めて考えるきっかけにしたいと思っています。なお、本稿においては、訳書中の記述に対応させるために、支援者は「ワーカー」と、援助を受ける障害当事者を「クライアント」と記しています。

原則1 クライアントを個人として捉える(個別化)

個別化とは、一人ひとりのクライアントがそれぞれに異なる独特な性質をもっていると認め、それを理解することである。(中略)これは、単に「一人の人間」としてだけでなく、独自性をもつ「特定の一人の人間」としても対応されるべきであるという人間の権利にもとづいた援助原則である。

「精神障害者への支援」、「自閉症の人への支援」といったように、クライアントの障害名だけで、就労支援にかかわる支援者は、職種や労働時間の長さなどの目指すべき支援の方向性を判断しがちです。7原則は、合理的な支援を追求するあまり、固有のAさん、Bさんとして捉えない傾向にあるワーカーへの警鐘ともいえます。

障害による生活や就労の困難さは、Aさん、Bさんの全体像を捉える上での構成要素の一つに過ぎません。一人一人の生活体験やパーソナリティ、就職に向けたニーズを踏まえた個別的な関わりが必要です。

この原則はまた、「知的障害者は無理だ」とか「その場での臨機応変の判断があるので経験がないと無理だ」といった、障害状況やこれまでの経歴だけの判断で一方的にクライアントの可能性を狭めるようなことがあってはいけないことも示唆しています。実際にこれまでの支援では、職場実習やトライアル雇用のような『お試しの』期間を経ることで、当初は就職の可能性が低いと思われ

ていた人が、仕事内容を徐々に覚えていったり、受け入れ企業からの配慮のおかげで就職が可能となったりした例も少なくありません。

原則2 クライアントの感情表現を大切にす(意図的な感情の表出)

意図的な感情の表出とは、クライアントが彼の感情を、とりわけ否定的感情を自由に表現したいというニーズをもっている、きちんと認識することである。ケースワーカーは、(中略)彼らの感情表現に援助という目的をもって耳を傾ける必要がある。そして、援助を進める上で有効であると判断するときには、彼らの感情表出を積極的に刺激したり、表現を励ますことが必要である。

就職してからの時間の経過とともに、様々な理由により自ら離職を考えるクライアントもいます。しかし、家族など周囲からの「支援機関の支援を受けてせっかく就職した会社なんだから、自分から辞めるなんて申し訳なくて言い出せない」...等を理由に、クライアント自身の困り感や悩みをワーカーに十分に伝えられずに、職場での不適応状況が続いてしまうこともあるのです。

このように、クライアントから真の相談が持ちかけられることなく、雇用のミスマッチ状況が続くことは避けなくてはなりません。そのためには、日頃からの「困ったことは何でも相談できる」関係づくりを、ワーカーは心がけていくことが重要です。(…と書いていながら、現実実践するのは非常に難しいことです。)

7原則においては、普段からクライアントの感情表現に耳を傾け(傾聴)、クライアントの感情表現に対して、支持的(共感的)な反応を発信しつづけることが真の信頼関係づくりのためには大切とされています。ただし、クライアントのよき理解者になることは必要なのですが、就労支援機関としての専門性の限界や時間的な制約は十分に認識しながら援助をすすめていく必要があります。7原則の中でも、精神療法が十分に活用できない社会福祉機関が、情緒的困難を抱えるクライアントに対して感情表出を求めることは奨励されていません。

クライアントがワーカーに対して、本音で語ることができる関係性を築くことを意識しながらも、ワーカーとしての節度のある距離を保ちながら関わるのが求められるのです。とにかく難しいことが求められている原則といえます。

原則3 援助者は自分の感情を自覚して吟味する(統制された情緒的関与)

統制された情緒的関与とは、まずはクライアントの感情に対する感受性を持ち、クライアントの感情を理解することである。そして、ケースワーカーが援助という目的を意識しながら、クライアントの感情に、適切なかたちで反応することである。

『原則2』でも述べたように、クライアントに対しては積極的に感情表現を出してもらおうことを心がけながらも、ワーカー自身は、常に冷静な心理状態を心がけて対象者に向き合っていかなければいけないという原則です。ケースワーカーのあるべき姿として古くから言われている「熱い心と冷静な頭」にも通じます。感受性にたけた「熱いハート」をもつワーカーにとっては「そんな無理です！」と投げ出されそうな考え方もありますが…。

原則4 受けとめる(受容)

受容とは、ケースワーカーがクライアントの人間としての尊厳と価値を尊重しながら、(中略)好感をもてる態度ともてない態度(中略)を含め、クライアントを現在のありのままの姿で感知し、クライアントの全体に係わることである。

しかし、それはクライアントの逸脱した態度や行動を許容あるいは容認することではない。つまり、受けとめるべき対象は、「好ましいもの」などの価値ではなく、「真なるもの」であり、ありのままの現実である。

就労支援での関わりにおいても、ワーカーが丁寧に関わりながらも支援の意図することがクライアントに対しては十分に伝わらずに支援関係が構築できなかつたり、クライアントがワーカーの反応を試すことを目的に、支援者に対して攻撃的になることも少なくありません。そんな時、ワーカーの姿勢として求められているのは、クライアントの無理解や攻撃的な言動を嘆くのではなく、クライアントがそのような言動に至ったプロセスに寄り添うことなのです。

原則5 クライアントを一方向的に非難しない(非審判的態度)

非審判的態度とは、以下のいくつかの確信にもとづいている。すなわち、ケースワーカーは、クライアントに罪があるのかないのか、あるいはクライアントがもっている問題やニーズに対してクライアントにどのくらい責任があるのかなどを判断すべきではない。しかし、われわれはクライアントの態度や行動を、あるいは彼がもっている判断基準を、多面的に評価する必要はある。

上記は、7原則からそのままの引用ですが、理解が難しい原則です。「ワーカーの役割は、罪を罰することではなく、援助を提供することである。」とも言われています。ワーカーの役割は、クライアントの援助です。無断欠勤をしたクライアントを非難したり責任を追及することが役割ではないのです。ワーカーから非難される恐れを感じているうちは、『原則2』で述べたようなクライアントによる自由な感情表現ができません。

また、ワーカーは、クライアントの言動に対して自分自身の過去の経験、価値基準や道徳規範に影響を受けて、ワーカー自らの価値観を援助関係の中で押しつけてしまい、気付かずにクライアントを非難している場合があります。それを防ぐために、ワーカーが自らの考え方の傾向や価値観を他の人と比べた相対的なもので把握することも必要とされています。このことを「自己覚知」と言います。

この「自己覚知」、洗髪という日常生活で必要な行動を例に考えてみたいと思います。筆者がインターネットで見つけたアンケート結果では、1日一回以上の洗髪をする人は74.3%、2~3日おきに洗髪する人は18.8%、一週間に一回の洗髪の人でも4.5%となっています。週2日の洗髪が習慣となっているクライアントがいたと仮定して、「不潔だから毎日洗髪すべきですよ」というワーカーからの助言があったとします。この場合、その人が飲食店に勤務している等で身体の保清面で人並み以上に気を遣う必要があるわけではない場合は、「『自己覚知』ができていない中での『ただの価値観の押しつけ』になってしまいます。

同様に、持病等があるために主治医から食事制限されているのではないのに、クライアントへの

アドバイスとして「インスタントラーメンは控えましょう」とか「食事は一日30品目以上をバランスよく」とか「寝る前の間食はやめて」とか「酒、たばこは控えて」などなど…、このようなアドバイスも、ときには「自己覚知」がされていない中での「おせっかい」になるかもしれません。

就労支援に携わるワーカーは、今一度、自分の考えの傾向や価値観について見つめ直す機会を設けてみたらよいですね。

原則6 クライアントの自己決定を促して尊重する(クライアントの自己決定)

クライアントの自己決定とは、クライアントの自ら選択し決定する自由と権利そしてニーズを、具体的に認識することである。また、ケースワーカーはこの権利を尊重し、そのニーズを認めるために、クライアントが利用することのできる適切な資源を地域社会や彼自身のなかに発見して活用するよう援助する責務をもっている。(中略)しかし、自己決定というクライアントの権利は、クライアントの積極的かつ建設的決定を行う能力の程度によって、また市民法・道徳法によって、さらに社会福祉機関の機能によって、制限を加えられることがある。

クライアントの自己決定については、7原則で示唆しているものと異なる理解がされていることも多いです。本稿はあくまで7原則で語られているクライアントの自己決定の説明をすることにします。

7原則におけるクライアントの自己決定とは、クライアントの現状を踏まえつつ、今後の状況変化の予測についても十分に理解できるように配慮した説明をした上で、最後にはクライアント自身が納得した上で決断ができるようにする援助の過程のことを指しています。

精神疾患の発病から間がない等の理由で、自身の病状の把握や服薬の調整が十分にできていないクライアントに対する支援を例に考えます。当該クライアントにとっては、まずは日常生活を安定して送ることを目指すために、第一義には医療面や生活基盤の確立に向けた援助が必要です。そのような状況であるにも関わらず、当該クライアントから「民間企業での就労経験が発病前にあるので、すぐに就職したい」という相談を持ちかけられたワーカーが、本人の『自己決定』を拠りどころに、企業での面接機会を設定したとしても、予後は良くない可能性が非常に高いです。こういった関わりは、『自己決定』に沿った支援とは言えません。支援対象者の焦りには共感しながらも生活面のリズムを整えるための支援から丁寧にすすめていかなければ、民間企業での就労を望むことはできません。

一方、もちろん仮定の話ではあるのですが、会社の中での暴力や賃金不払い等の権利侵害を受けているにもかかわらず、「辞めたくない」「働きたい」と意思表示するクライアントの言葉の内容を尊重して、何ら介入をしないことも『自己決定』を尊重した支援とは言えません。

また、就労支援が必要なクライアントの中には、これまでの社会経験の乏しさゆえに職業イメージができないために、希望職種の選択肢に拡がりがない人も少なくありません。私たちの経験でも、当初は「飲食業の仕事でなければ就職しない」と言っていたものの、現在では建物清掃業務を自分の天職として活き活きと働いているクライアントがいます。彼の職業観に拡がりを持っていたのは、障害者雇用支援センターのスタッフが勧めた職場実習がきっかけでした。普段の彼の関わりを通して、彼の力が発揮できる清掃業務をあえて提案したのです。彼にとっては清掃作業が「できる作業」であることが確認できたために、「好きな仕事」「自らやりたい仕事」へと変わっていったのです。このような支援事例こそが、クライアントの自己決定の原則に基づいた支援なのです。

原則7 秘密を保持して信頼感を醸成する(秘密保持)

秘密保持とは、クライアントが専門的援助関係のなかでうち明ける秘密の情報を、ケースワーカーがきちんと保全することである。そのような秘密保持は、クライアントの基本的権利にもとづくものである。つまり、それは倫理的な義務でもあり、ケースワーク・サービスの効果を高める上で不可欠な要素でもある。

個人情報保護の考え方が浸透している近年では、この原則について改めて説明しなくてもよいかとも思われます。支援対象となる人も精神障害者や高次脳機能障害のような中途障害者も含まれるなど多様化していますが、クライアントの近隣住民から障害者であることを知られることを避けるクライアントは多いです。

一方、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業での就労支援の取り組みは、従来の障害者職業センター等が取り組む広域なものとは異なり、地域レベルでの密度の濃い関わりになります。当事業団の就労支援を担当するスタッフの8割は、支援対象者が居住している地域の住民でもあります。そんな中で、クライアント自らがセンシティブな個人情報を開示してお互いに信頼した関係を維持していくためには、個人情報の保護について、クライアントに対する十分な説明と同意を、特に丁寧にしていく必要があります。また、ワーカーの守秘義務は、退職後も義務を負うことについても、固く誓約しておくことも大切です。

おわりに

7原則は、就労支援での援助関係を想定して作られたものではありません。しかし、本稿で改めて整理したとおり、7原則の全てが就労支援に携わるワーカーの『原則論』としても、ごくナチュラルに当てはめられることが理解していただけたかと思います。

当事業団の就労支援スタッフの多くも含めて、本稿を読まれた障害者の就労支援に携わる人は、学校等で体系的な学習をした人ばかりではないので、7原則については初めて知った人がほとんどだと思います。7原則は、あくまで『原則論』ではあることを前提としながらも、当事業団の就労支援スタッフ間では、自分たちの実践をこの原則に照らして振り返りながら考える機会を定期的に設けていこうと思います。

引用・参考文献

- 1) F.P.バティスト(尾崎新、福田俊子、原田和幸訳)『ケースワークの原則 新訳改訂版』誠信書房(2006)

職業的重度障害者雇用の課題と展望

～事業団の雇用現場から発信する～

事業課(リサイクルセンター) のむら たつや 野村 達也

1. はじめに

財団法人箕面市障害者事業団(以下「事業団」という。)は、障害者の働く場としての事業課、企業就労支援としての箕面市障害者雇用支援センター(就労移行支援事業)、豊能北障害者就業・生活支援センター等の運営と、大きく分けて2つの軸がある。

私が所属している事業課では、市からの委託事業である公園花壇管理や箕面市立総合保健福祉センター(ライフプラザ)の植栽管理等を行う緑化事業、市立リサイクルセンターでのビン・カンの選別を行うリサイクル事業、喫茶店、事務作業や箕面市立リサイクルセンターの清掃等を行うパイロット事業などで、19名(平成22年4月にさらに2名採用予定)の直接雇用を行っている。設立当初から職業的重度者が働き続けやすい職場環境づくりをめざしたこともあり、離職した障害者職員は定年退職をした1名を除けば3名だけである。

また、働く体験の場として障害者市民などの実習受け入れも行っており、労働を通じたノーマライゼーションの実践の場として活動している。

2. 課題

市民・障害者団体・行政の議論や協力により設立された事業団も平成2年6月の設立よりまもなく20年が、市立リサイクルセンターでのビン・カン選別業務を行うリサイクル事業も平成5年1月の事業開始から17年が経過している。単純作業ではあるが体力を必要とすることもあり、従事する障害者職員7名(知的障害7名、平均年齢約38歳)について、個人差はあるものの高齢化などによる課題が多く生じている。

加齢に伴う体力の低下、仕事に対するモチベーションの維持・向上の困難さなど、仕事をする上で障害者・健常者にかかわらず起こりうる問題と、こだわりが強くなることによる作業上の問題などの障害特性による特有の問題もあり、日々様々な支援を職場全体で積極的に取り組んでいるところである。

3. 選別作業の方法

リサイクルセンターでの作業内容のうち、ビンは市が資源ゴミとして収集してきたものを色別(白(透明)、茶色、その他の3色)に分け、また異物(可燃ゴミ、不燃ゴミ、蛍光灯、アルミやスチールなど)を取り除いている。カンはアルミとスチールの2種類に分け、また異物(可燃ゴミ、不燃ゴミ、電池、スプレー缶など)を取り除いている。

選別作業を行う職員は色別に担当を決め、先頭から異物 白(透明) 茶色 その他の順に並

び、ベルトコンベア上を流れるピンを手作業により選別を行っている。さらに各担当内においても前半(主に割れていない又は大きいかけらのピンを選別)に障害者職員、後半(主に細かいかけらのピンを選別)に健常者職員を主に配置し、人的サポートをしながら、障害者と健常者が共に働く場として日々の業務を行っている。

また、タイムスケジュールを固定し職場内に掲示したり、ラインのどこに誰が付くかも掲示したりする他、選別するピンの見本の展示(作業室内)なども行い、物理的工夫にも取り組んでいる。

4. 事例

てんかん性発作を伴う中度知的障害のある職員、37歳(以下、『A職員』という)は、平成5年1月の事業開始以来約17年勤務している。当初より主に茶色のピンの選別を行ってきたのだが、ここ数年、色を間違える(本来茶色を選別すべきところ、濃い緑を誤選別する)ことが見られるようになった。勤務開始当初20歳だったA職員であるが、加齢と共に視力の低下などが進み、作業に影響するようになった。まずは眼鏡をかけて視力の矯正を行えないか、A職員及び家庭に打診してみたが、てんかん発作が起きた際のケガを心配され難色を示された。そのため、その他の方法で、長年慣れ親しんだ職場で“働きたい”というA職員の思いに職場全体で応えるべく、新たな支援を試みることにした。

(1) 選別する色の変更

約15年(平成19年9月現在)にわたり、茶色のみを選別してきたが、色の判別が比較的容易とされる白(透明)に変えることで様子を見ることにした。しかし同じような作業ではあるが選別する色の変化は、私たち支援側が考えるよりA職員にとっては困難があった。白(透明)とひとくりに区別しているが様々なものがあり、中には全体は赤とか青に見えるが白(透明)の上からコーティングされているものもある。このようなピンも白(透明)として選別を行わなければならないが、当初より透明を選別している障害者職員にとっても、また健常者職員にとっても、微妙な色合いの判断は課題となっている。また、長年にわたる作業の習慣により無意識に茶色のピンを手に取り誤投してしまうことも頻繁に見られた。

約1ヶ月行った結果、色の判別は視力の低下により困難であると考え、別の取り組みを行うことにした。

(2) 選別する物の変更(異物の除去と選別)

ピンの選別とは違い、色の判別が必要ないことから、比較的作業に馴染みやすいのではと考えた。しかし、この取り組みにおいても作業を行う上での困難さに気付いた。

視力が低下したという、単純に物や字が見えにくいという捉え方をするのが一般的であるように思う。しかし、それと同時に動体視力や姿勢にも変化を及ぼすことが分かったのである。

異物の選別(除去)においては、ベルトコンベアの上を流れている物自体がはっきり見えていなかったこと、見えにくいゆえに作業姿勢が変化(前傾)し視野が狭くなっている状況となっていた。

この取り組みも約1ヶ月行ったが、視力の矯正を行うことが必要であると改めて感じ、A職員及び家庭に再度打診したが、やはり発作時のケガへの不安を理由に難色を示された。

(3) 作業内容の分解

これまで色別・異物などを基準に担当する場所を決めてきた。A職員の場合、色の判別・流れる物を目で捉えること・視野の狭さということが、作業上の困難となっており、既定の作業に当てはめる(それを前提とした)支援では、課題の解決(選別業務の継続)は難しい。事業団は、働く場としてよ

り一般就労に近い形をめざしてきたが、その中で生じる様々な課題に対する取り組みを実践し、一般企業に啓発することも重要であり、枠組みにとられないA職員にあった作業内容を検討すべく、まずはリサイクルセンターでのカン・ピン選別作業を細かく分解してみた。

A 職員の出来ることを最大限生かすことを考え、2通りの方法を考えた。

キャップを取り除く作業

支援するメンバーが、ベルトコンベア上からキャップ付きのピンのみを脇に置いたボックスにいったん取り置き、そのキャップ(アルミ・スチール・プラスチックに分別)を取り除く作業のみを行うこととした。キャップを外すだけなら簡単であると思われるかもしれないが、残念ながら分別がまだまだ徹底されていないこともあり量が非常に多く、日頃一人で担当している健常者職員も全てを外すのは不可能な状況にある。そんな中で A 職員と健常者職員の作業の分担により、異物を取り除く精度が上がった。

しかし、職場の職員数や配置場所の問題から、A 職員と健常者職員の1対1での作業となり、てんかん発作時の対応に課題は残ることとなった。

その他のピンを選別する作業

「その他のピン」担当の先頭(ライン上の、より最初に流れてくる「上流」)にて選別を行った。

ベルトコンベアを流れるピンを、前から異物 白(透明) 茶色 その他の順に選別しているが、A 職員の前に流れて来る割れていない又は大きいかけらのピンは「その他のピン」であり、色の判別の必要がなく、色識別が困難でも作業が可能である。また、異物の選別(除去)と違い、周りに複数の職員がおり、てんかん発作時も対応しやすい。

しかし、A 職員の前(茶色の選別)までに正確な選別を行っていることが条件である。仮に4の(1)であげた『全体は赤とか青に見えるが白(透明)の上からコーティングされている』ピンなどが流れた際の誤投には課題が残る。

現在は、A 職員の体調や職場の人員体制により、 から選択して作業している。

次に、自閉症のB職員(40歳)について取り上げたい。平成4年7月に事業団に就職し、平成6年11月にリサイクル部門へ異動してきて以来、約13年間(平成20年11月現在)、白(透明)の選別を担当してきた。作業は誰よりも正確に早く行えるが、集中力に課題があった。そして歳を重ねるごとに、より集中を持続できなくなってきた。

加齢によるものもあるだろうが、日々同じ作業を繰り返してきたことも関係しているのはと考え、試行的に選別する色を白 茶色へ変更してみた。最初は戸惑いながら作業をしていたが、すぐに慣れたようで、正確に行えるようになった。次に、茶色の後半部分で細かいかけらと、白担当で取りきれず流れてきた白の細かいかけらの2種類を同時に選別(2種取り)してもらった。より多くのピンを再資源化するため、今までは健常者職員のみが行ってきた作業であるが、B職員はこの作業も正確にこなせるようになった。そして新たなチャレンジすることによって、作業へのモチベーションが上がり、集中の持続の出来るようになってきた。

5.まとめ

今回は、あくまでも事業団リサイクル部門における選別業務で働く職員の2事例についてのみを取り上げた。したがってあくまでも個人への支援に対しての見解となることはご了承願いたい。

今回の支援開始時、A 職員は日々の作業で多くのミスをし、それに対する注意や指示をうまく受け止められず、頻繁にてんかん発作を起こしていた。当たり前のことだが、支援を受けている A 職員も自身の作業(経験)に対して自負があり、加齢に伴い作業に困難が出てきたことを受け入れるには時間がかかる。そんな中で困難さを受け入れ、また一定の成果・改善が出来たことは、A 職員の努力はもちろん、彼を取り巻く全ての職員の理解・協力・共通認識があったからこそである。課題が改善に向かうにつれ、A 職員の発作の頻度も少なくなり、作業に対するモチベーションの向上が見られた。

B 職員の事例の場合、課題を改善出来たこともだが、それ以上に、私たちが日々の取り組みを省みるよききっかけとなった。

どんな仕事においても、まずは作業をひとつずつ覚えていくことから始める。B 職員も、適性を探り試行錯誤を繰り返しながら、時間をかけて作業を習得してもらった。そして現在に至るまで、課題はありながらも正確に作業を続けてきた。

確かに、ひとつの作業を正確に行い続けていくことは大切だが、今事例において B 職員は、より高度な作業もこなせることがわかり、私たち支援者が時間の経過の中で、B 職員の限界を決め付けていたのではないかということに気付かされた。それ受け止め現在は、B 職員に限らず全職員の可能性を探ることを大切に、課題の解決、職場全体のレベルアップをめざしている。しかし、過度な期待は、プレッシャーや新たな課題を生むことに繋がるので、その点は注意したい。

今回2事例を取り上げてきたが、他にも加齢や就労継続に伴う課題は多々ある。しかし、リサイクル部門で働く7名の職員、事業団の各職場で働く12名職員も、全員が“戦力”として活躍し続けてきた。物理的工夫を行いながら、支援する“人”と支援を必要としている“人”、同じ職場の同僚としての人的サポート。相手の立場や困難さに寄り添い、課題解決に向けて共に努力し、共に悩むことを大切にしてきたから今日の事業団(事業課)がある。今後、新たに様々な課題に直面するかもしれないが、型にはめるのではなく、1人1人が出来ることを最大限活かしながら工夫することで、職場としての更なるレベルアップに繋がると信じている。

「発達障害のある人」に対する職場定着支援の事例考察 ～知的障害者としての支援からのパラダイム・シフト～

就労支援課(箕面市障害者雇用支援センター) たけやま みちよ
竹山 倫世

1. 広汎性発達障害(自閉症)とは

近年就労支援の場面で、『発達障害』というキーワードと出会う機会が多くなりました。発達障害は、広汎性発達障害(自閉症)、学習障害(LD)注意欠陥多動性障害(ADHD)などいくつかの種類に分類されますが[図1]、ここでは広汎性発達障害(自閉症)のことについて触れたいと思います。

広汎性発達障害(自閉症)とは生まれながらの脳の障害で、その方の得意なことと苦手なことに大きなばらつきがあるのが特徴です。

特につまずきとなりやすい特性として、以下のようなことが挙げられます。

社会性の障害

・他者とのやりとりが苦手。他者の意図や感情が読み取りにくいなど

コミュニケーションの障害

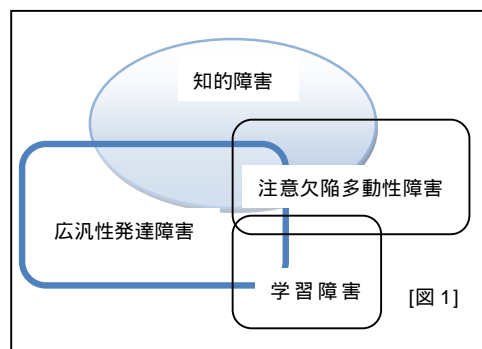
・ことばの発達が遅れる。エコラリア(いわゆるオウム返し)。会話が一方的で自分の興味関心事だけ話す

こだわりの行動

・興味の偏りと決まり切ったパターンへの固執

このような特性が、発達障害のことを理解されない中では時に「自分勝手」「無神経」と本人の性格の問題とされたり、親のしつけの問題だと誤解されてきました。

平成17年(2005年)に発達障害者支援法が施行されたこともあり、発達障害は『障害』としての位置づけがより明確になりましたが、まだまだ一般的に浸透しているわけではありません。子供のころから生きづらさを感じながらも障害と気付かれず、障害のある人としての相談や支援を受ける機会がないままの方は多いようです。そして、就労場面の『つまずき』を繰り返す中で、その原因が広汎性発達障害(自閉症)に起因することが分かるケースも少なくありません。



2. Aさんの支援事例を通して

(1)「知的障害のあるAさん」として関わっていた以前の支援

本稿で紹介するAさんの事例も、広汎性発達障害(自閉症)だと気づかれずに紆余曲折しながら箕面市障害者雇用支援センター(以下雇用支援センター)と関わりを持った事例です。

Aさんは現在45歳の男性です。雇用支援センターとAさんの関わりは10年前にさかのぼります。普通高校を卒業された後、Aさんはウェイターやパン製造等仕事を転々とされていました。豪傑でお話し好き、当初周囲やご本人が障害に気付くことはありませんでしたが、職場での度重なるミスや対人トラブルにより「何でこんなに上手くいかないんだろう…」と違和感を感じ始めます。そして、5度目の離職を機に初めて雇用支援センターと関わりを持ち、その後療育手帳(B2)を取得されました。

当時は、まだ一般的に『広汎性発達障害(自閉症)』というキーワードが今ほど浸透していません。そのため、雇用支援センターでも「療育手帳のB2判定」「普通高校を卒業された学力がある」「一般就労の経験がある」などの情報から、Aさんを「ごく軽度の知的障害」「知的障害の部分を補うほんの少しのサポートがあれば、Aさんは安定した就労を継続できるだろう」と認識し、支援を開始しました。

(2)「うまくいきそう？」でも「うまくいかない」Aさんの支援

Aさんとの関わりが始まると、当初考えていたような「ほんの少しの支援」だけでは、安定した就労の継続が困難であることに気がきます。雇用支援センターでのトレーニング中、挨拶や報告などのコミュニケーション面で、企業就労場面を踏まえた上での望ましい方法をスタッフが助言をしても、その場限りになってしまうのです。そのことに対しても言い訳ばかりのAさんなのですが、企業就職に向けての意欲がないのかといえそうではないのです。作業トレーニングの内容によっては、誰よりも集中して取り組んだり、「自分は頑張って働きたいんです」「会社で働くために必要なことを色々教えてください」と熱心にスタッフに尋ねたりしておられました。

「意欲はあるのに、理解力は高いはずなのに、真面目に取り組んでいないだけなのだろうか？」スタッフは、同じような助言や指摘を繰り返さざるをえないAさんとの関わりにもどかしさを感じていました。

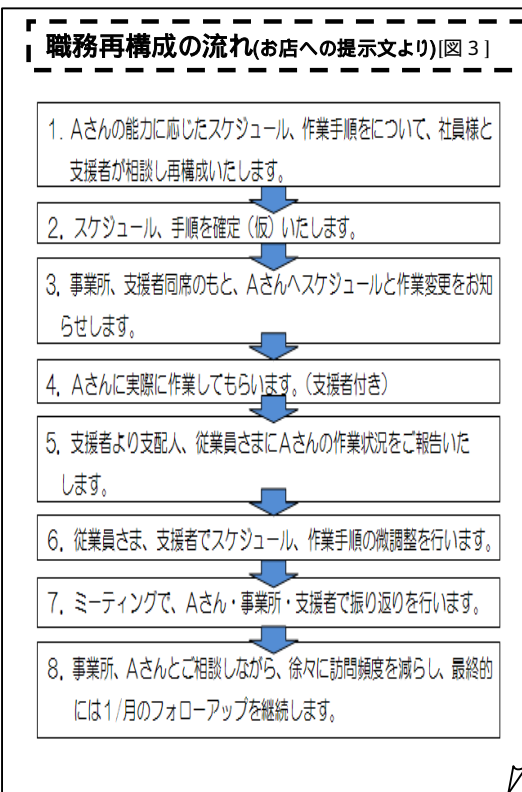
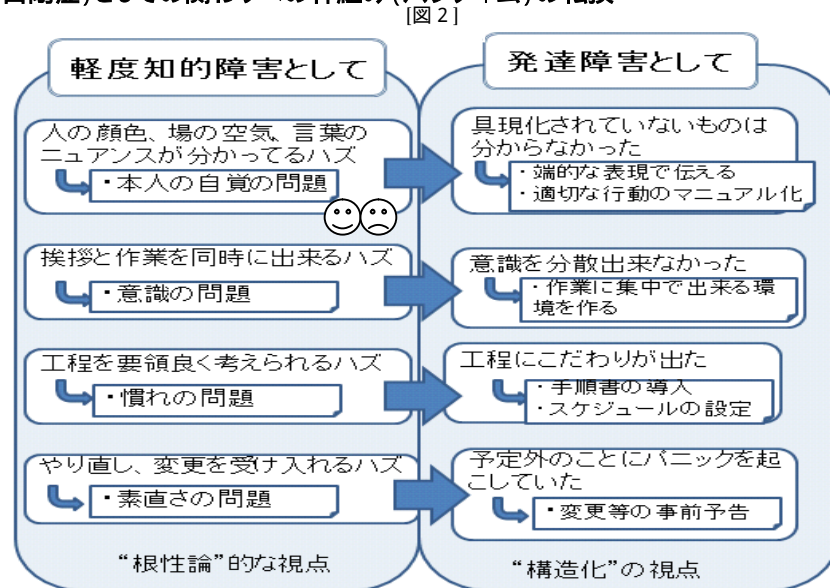
そんなAさんも、近所のスーパーマーケットでの就職を果たします。ただ、ここでも従業員としての業務遂行面で求められる『期待値』にAさんが応えることができず、スタッフが会社に訪問する支援を継続したものの、最終的には離職せざるをえない状況になってしまいました。

その後、Aさんは持ち前のやる気でアミューズメント会社の清掃業務で再就職を果たしました。そして、雇用支援センターのスタッフによるフォローアップやジョブコーチによる雇用後支援を受けるのですが、またもや離職の危機に面してしまうのです。店舗の支配人も心苦しうに「仕事ができないし、態度が悪いので困っています。このままの状況が続くのであれば、辞めてもらわざるをえせん」と支援者に打ち明けられます。しかし、継続した就労を希望するAさんに対しての支援については、離職の危機を抜け出すための支援方法を見つけれずにいました。

(3) 広汎性発達障害(自閉症)としての関わりへの枠組み(パラダイム)の転換

ちょうどその頃、療育手帳の更新手続きに向いた判定機関で、Aさんには発達障害の兆候があることが指摘されました。そこで、雇用支援センターは、Aさんの『つまずき』の構造を改めて整理することにしました。[図2]

すると、単なる



軽度知的障害が原因による『つまずき』というより、広汎性発達障害(自閉症)の特徴が原因による『つまずき』が多いことがわかってきました。

雇用支援センターは、Aさんに対して「集中して真面目に取り組めば、仕事がうまくできる」という『根性論』的な視点から、「職場環境を整えていけば、今以上に仕事に取り組みやすくなる」という『構造化』の視点へと、支援の枠組み(パラダイム)を転換することにしたのです。

[図3]は、雇用支援センターから示した職務再構成の流れです。それは、Aさんの職務を抜本的に見直す作業に取り組むという『大手術』で、スタッフが業務場面に同行した支援を行う時間が増えることとなります。しかし、支援の最終目標は、他の従業員さんに「発達障害」のある人としてのAさんとの関わり方をお伝えしながら、徐々に訪問頻度を減らして最終的には従業員さんによる支援(ナチュラルサポート)が形成されることであることも、最初の段階から店舗、Aさん、支援者間で確認しておくものです。

まずは [資料1]にあるような書面を会社の方(店舗の支配人)に示しつつ、従業員としてのAさんに対して会社が求める『期待値』とAさんの『発達障害』としての特性や業務遂行スキルをすり合わせる職務再構成の取り組みに理解をいただくことにしました。

〇〇店
支配人〇〇様

職務再構成の相談 [資料1]

Aさんの支援についてのご相談

豊能北障害者就業・生活支援センター 内藤、竹山

この度はお忙しい中、お時間を頂戴いたしましてありがとうございます。また、日頃よりAさんの仕事について気にかけてくださり、お礼申し上げます。
さて、Aさんの支援についてご相談いたします。

1. 雇用当初の様に、スケジュール「枠」を作る。

- 現在ご本人は上手にスケジュールをやりくりできていない(できない)状況です。今後もご本人判断でやりくりされる状況ではスムーズな作業定着が見込めません。
- 過去数人の担当者や従業員さまに教えていただいたやり方がご本人の中で混ぜ合わさり、ポイントを押さえた妥当な手順をご自身で決めるのが難しかったようです。
- 「枠」を作り「やりくり」をパターン化することで、枠内において臨機応変に対応できること増えていくと思われれます。

〇〇店スタッフのみなさまへ

従業員への周知 [資料2]

・ Aさんと、支援者(ジョブコーチ)について

- ・ Aさんには、いろいろな指示の優先順位をつけること、同時に2つ以上を行うこと、時間を逆算して作業ペースの段取りを組むこと、そして新しいことや変化に上手に対応することが難しい(苦手)、という障害があります。
- ・ しかし、「同じこと」の「繰り返し」にはとにかく強いのが、Aさんの良いところです(一方で、少しでも違うことや、毎日繰り返さないことには弱いのですが…)。
- ・ そんなAさんのことを、お店のみなさんによりよく知っていただけるよう、そしてAさんが〇〇での仕事をスタッフの一員として続けられるよう、お店とAさんの両方をバックアップするのが、支援者(ジョブコーチ)です。

◎ これまでのAさん…そして、みなさんにご協力いただきたいこと。

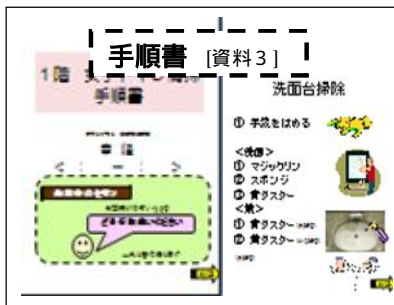
- ・ これまでは、作業を臨機応変に多くこなすこと、にこやかな笑顔がAさんの課題でしたが、実はAさんが臨機応変の指示後のレギュラー作業への戻り方がよく分かっていないり、時間のやりくりができずに焦ることで、スタッフやお客様に失礼な言動をとってしまい・・・双方にとって「やりにくいなぁ」と感じるがあったと思います。同時並行に多種多様をこなすのはAさんには結構ハードルの高いことなのです。清掃スタッフとして戦力となるためには、Aさんに任せていける作業を確実に行ってもらう必要があります。今後は「基本スケジュール(作業)を確実にこなすこと」を、次の課題として頑張ることを、応援していただければと思います。

[資料2]は、支援者が作業場面に同行することで気付いたAさんに対する支援のポイントを踏まえて、会社の従業員の人たちに理解を深めてもらうために作成した書面です。
一方で、Aさんが業務遂行場面での混乱を少なくするた

めの手順書[資料3]や、マニュアル化されていなかった仕事場面での挨拶等のルールを具現化するためのツール[資料4]を作成しました。

また、新たに業務報告書[資料5]を作成し、取り組んだ内容にチェックをつけたり、上司への報告内容の有無を確認することをルール化しました。これも、曖昧な状況よりはルール化、マニュアル化された状況の方が混乱しないAさんの「発達障害」の特性に配慮をしたサポートの1つです。

またこれらのツールにより、従業員さんにとっても、日々の取り組みの中でAさんの仕事のどのような所を見てあげればいいのか分かりやすくなったという効果もありました。



『マナーの具現化 [資料4]』

スタッフへの挨拶

※これができると好印象! 毎日繰り返しましょう。
※返事があっても無くても、1回言います。

相手に聞こえる大きな声で

場面	セリフ
朝、出勤。スタッフと会ったとき。	おはようございます。
スタッフルームに入るとき	失礼します。
スタッフルームを出るとき、スタッフがいる。	「〇〇掃除行きます。」
洗濯室に入るとき	「失礼します。」
洗濯室を出る時、スタッフがいる。	「〇〇掃除行きます。」
洗濯物をアシスタントデスクへ置く時、スタッフがいる。	「お願いします」

『業務報告書 [資料5]』

時間	午前の仕事	時間	午後の仕事
9:00	出勤	13:45	洗濯 玄関
9:15	洗濯 2階トイレ 洗濯	14:30	ゴミ回収 灰皿回収
11:10	1階トイレ 洗濯 駐車場 トイレチェック	15:30	(月) (火)(金)階段 (木)補充(紙、ま、トイレットペーパー) (日)オートシューザー トイレチェック
13:00	お昼休憩	16:00	退勤

<道具・消耗品の報告>

- 常に異常はありません
- 洗濯用洗剤・トイレ用洗剤・スポンジ・歯ブラシ・トイレットペーパー・その他 () が残り少なくなりました。発注お願いいたします。
- () が破損・消耗しています。
- ゴム手袋・スポンジ・その他 () を購入いたしました。レシートを貼ります。

<ルールについて> | 本人評価 | 事業所評価

3.まとめ

私たち支援者は、ご本人の取得された障害者手帳の種類や等級を、ご本人を知る一つの情報としてとらえます。しかしながら、広汎性発達障害(自閉症)の方への支援を通してみると、ご本人が取得された療育手帳や精神障害者保健福祉手帳などの種類や等級とは関係なく、広汎性発達障害(自閉症)の特性に合わせた独自の切り口での支援が重要だと気付かされます。

また、広汎性発達障害(自閉症)の中には、単純反復作業をコツコツと粘り強く取り組み、決められたマニュアルを律儀に守り続ける真面目さを持っている方が多く、その特性に合わせた支援があれば特性を長所に変えて「達人」としての力を発揮できる可能性があると感じます。

この事例のAさんも、広汎性発達障害(自閉症)の特性に合わせた支援を行うことにより、まだまだ「達人」とまでは言いませんが、お店に「Aさんがいてくれて助かる」と言って頂けるようになりました。また、Aさん自身も「前は仕事をどうやればいいのか分からなかった。今の方が分かりやすい。」と効果を実感しているようです。

「Aさんは分かてるハズ」「ワザとやらないだけ」と思われていたことが「発達障害」というキーワードで、実は本人は「全く分からずに」「困っていた」のだと 気付いた時、今までのAさんの行動が

腑に落ち、障害特性に合わせた支援に移行することができました。

広汎性発達障害(自閉症)の中には一見、仕事をするのが「出来そう」な印象の方がいます。だから、本人の得意なことと苦手なことに大きなばらつきがあるにも関わらず、得意なところを本人の本来の力とみなして期待値を高くしてしまいがちです。その結果、出来ないことまで「出来るはず」とみなして本人に必要以上の努力を求め、期待に応えられない障害者当事者は混乱し、離職に追い込まれてしまうことにもなりかねません。

Aさんのこれまでの関わりを経て、障害者当事者の方が無理なく長く就労し、会社の方も無理なく受け入れていくためには、個々の得意なことと苦手なことをしっかり着目し、その特性に合わせた支援を提案していくことが大切であると改めて感じています。

引用・参考文献

- 1) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター職業センター『「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム」障害者支援マニュアル』, 2009
- 2) 佐々木正美『自閉症のすべてがわかる本』, 講談社, 2007
- 3) 佐々木正美『アスペルガー症候群(高機能自閉症)のすべてがわかる本』, 講談社, 2007

事業主へのお役立ち情報

～ 主な制度と助成金について～

就労支援課 (豊能北障害者就業・生活支援センター) ないとう けいこ
内藤 恵子

「障害者の雇用の促進等に関する法律」によって、事業主が一定割合の障害者(障害者雇用率)を雇用しないといけないことが決められています。また、障害者を雇用する事業主にとっては、様々な助成金制度を活用することができます。しかし、障害者雇用率や助成金の制度は、一見だけでは複雑でわかりにくいものになっています。

障害者への直接的な支援だけでなく、障害者雇用に取り組む事業主の皆さんへの情報提供やアドバイスといった支援も行うのが「豊能北障害者就業・生活支援センター」など就労支援機関の役割です。事業主の皆さんに障害者雇用の制度についても正しい情報を知ってもらうとともに、助成金制度もうまく活用してもらうことで、障害者雇用により積極的に向き合っていただけるような関わりが求められています。

そこで、私たちは、障害者雇用に関する助成金等の制度について代表的なものをまとめた資料を管轄の公共職業安定所(ハローワーク)とご相談させていただきながら作成しました。実際に障害者雇用に関心をもっといただける事業主の皆さまにご説明するときに使っています。それだけでなく、就労支援に携わるスタッフが制度についての正しい知識を整理するツールにもなっています。

今回の『事業団だより 特別号』では、A4版の両面カラー刷りの紙面にまとめた内容を紹介します。ただ、障害者雇用に関する助成金制度等の内容は、頻繁に変更されます。資料は平成22年1月末時点のもですが、実際にこの情報をご活用される場合は、内容が変更されていないか、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構のホームページ等で必ず確認するようにしてください。



主な制度と助成金

【障害者雇用率制度】

企業には「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく障害者雇用率(民間企業=1.8%)に相当する数の障害者を雇用しなければなりません。
雇用率未達成企業には不足の人数×50,000円×月数の納付金を国に納めなければなりません。

雇用率の算定方法	程度	常用雇用	短時間雇用
		週=30時間以上	週=20~30時間
身体障害者	重度 ※1	1人⇒2人	1人⇒1人
	重度以外	1人⇒1人	1人⇒0人 ※2
知的障害者	重度 ※1	1人⇒2人	1人⇒1人
	重度以外	1人⇒1人	1人⇒0人 ※2
精神障害者		1人⇒1人	1人⇒0.5人

※1

障害の種類	重度の範囲
身体障害者(1~6級)	1~2級
知的障害者(A・B1・B2)	A及び障害者職業センターにより重度と判定され者

※2

平成22年7月から、0.5カウントとなります

【障害者雇用調整金・報奨金の支給】・・・窓口＝(社)大阪府雇用開発協会

障害者を多数雇用している事業主が受けられる制度。

	対象企業	条件	支給金額 (超過1人につき)
障害者雇用調整金	常用雇用労働者数301人以上	法定雇用率以上雇い入れている	27,000円(月額)
報奨金	常用雇用労働者数300人以下	常用労働者の4%相当以上雇用	21,000円(月額)

【障害者雇用納付金制度に基づく助成金】

・・・窓口＝(社)大阪府雇用開発協会

障害者の新たな雇い入れに対し、その費用の一部を負担し、障害者の雇い入れを容易にしようとする制度。

(例) 業務遂行援助者の配置

重度知的障害者又は精神障害者の1人～3人までの雇用管理に対し、1人の業務遂行援助者の配置(短時間労働者も含む)

※特定求職者雇用開発助成金との併用は可能

対象障害者1人につき (月額)	
～3年間	4年目～10年間
3万円	1万円

【トライアル雇用】・・・窓口＝ハローワーク・事業主支援コーナー

雇用をためらっている事業所に試用雇用で受け入れていただき、常用雇用に移行するきっかけを作る事業。

実施対象となる事業主
雇用保険の適用事業主である
過去6ヶ月の間に労働者の解雇を行っていない
雇い入れた対象者を過去3年間に雇用していない

奨励金(対象者1人当たりにつき)	
期間	3ヶ月
月額	4万円

【特定求職者雇用開発助成金】

・・・窓口＝ハローワーク・事業主支援コーナー

障害者を雇い入れた企業に対し、支払った賃金の一定率を一定期間助成する制度。

対象労働者	第一期 支給額	第二期 支給額	第三期 支給額	第四期 支給額	助成対象 期間
① ②及び③以外の者	45万 (25万)	45万 (25万)	45万 (0万)		1年6ヶ月 (1年)
② 重度障害者又は45歳以上の障害者・精神障害者	60万 (33万)	60万 (33万)	60万 (34万)	60万 (0万)	2年 (1年6ヶ月)
③ 短時間労働者	30万 (15万)	30万 (15万)	30万 (0万)		1年6ヶ月 (1年)

☆ ()内は中小企業以外の助成額

☆ 短時間労働者被保険者の区分は無くなりますが、定義はこれまで通りのことです。

☆ 支給対象期に、実際に支払われた賃金額を超過して受給することはできません。

※3 この助成金でいう中小企業とは次のいずれかに該当するものをいいます。

業種	資本(出資)額	常用雇用労働者
飲食店を含む小売業	5千万円以下	50人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
サービス業	5千万円以下	100人以下
その他業種	3億円以下	300人以下

【障害者雇用ファースト・ステップ奨励金】

・・・窓口＝ハローワーク・事業主支援コーナー

ハローワークの紹介により、障害者を初めて継続して雇用(一般被保険者として)する中小企業(56～300人規模)に対する奨励金。

支給額	100万円
-----	-------

【障害者を雇用する事業所に係る税制上の優遇措置】

一定の要件を満たすと、税制上の優遇措置を受け受けられる場合があります。

詳しくは下記の資料等をご覧下さい。

- ・障害者の雇用支援のために(平成21年版)
- ・独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構 <http://www.jeed.or.jp/>



編集後記

いきなりだが、下の資料(表紙)を見て頂きたい。

尾池理事長の挨拶にもあるとおり、現在、国(内閣府)においては**総理大臣を本部長とする「障がい者制度改革推進本部」**のもと、「障がい者制度改革推進会議」で、「障害者自立支援法」廃止(予定)後の「障がい者総合福祉法(仮称)」や、「障害者差別禁止法(予定)」などについて熱心な議論がされている。

その推進会議の委員や関係者の方々に、箕面市が独自制度で行っている社会的雇用について説明し、国の法制度化を求めているこうと作ったのが、このペーパー(表紙以外で全12ページ、事業団 HP から PDF 版が入手可能)。



「大阪府箕面市」とあるように、倉田哲郎箕面市長を中心に、(実は 2 日間で)作り上げたのだが、自分もその一員として作成作業に加わせて頂いた。

というのも、障害者事業団の誕生そのものが、一般就労(企業)と福祉的就労(施設・作業所)しか「働く場」を選べないことへの疑問からスタートしており、**社会的雇用の法制度化は事業団の設立以来の悲願**でもあるからだ。

説明が後になったが、社会的雇用とは、EU 諸国で保護雇用と呼ばれているものに近く、**一般企業と福祉的な施設・作業所との中間に位置し、障害者も非障害者も共に「労働者」として働くのが特徴だ。**

また、**賃金補填というシステムも重要**で、今の福祉制度では、公的な資金(補助金等)は障害者の賃金(工賃)に充当できない仕組みになっているが、それを充当できるようにしようという意図だ。

箕面市では、4 か所の障害者事業所(65人の障害者を雇用)に、事業団を通じて補助金を支出しているが、その中には障害者助成金といって、**障害者の賃金補填**を目的としたものがある。

これまでは、こうした社会的雇用・事業所の制度は箕面市や滋賀県など、ごく一部の自治体で行っているだけだったが、推進会議の委員からは、「福祉的就労と一般就労の格差が

大きすぎる」「福祉的就労に労働法規が適用されないのはおかしい」といった意見がたくさん出されている。

2月15日(月)の推進会議で議題になる予定だった「障害者雇用」は、時間の都合で3月1日(月)に延びたが、既に意見(資料)は内閣府のHPで見ることが出来るので、ぜひご覧頂きたい(<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/kaikaku/kaikaku.html>)。

ところで、この意見(資料)2月15日(月)の午後1時過ぎ、つまり推進会議が始まっ
てすぐに、HPにアップされた。

それだけでも素早さに感動したが、何と手話・字幕付きのインターネット放映も、当日
の午後8時台には視聴可能になった。

東(ひがし)俊裕 障がい者制度改革推進会議担当室長(内閣府 参与)を始めとするスタッ
フの皆さんのご尽力には頭が下がる思いであり、同じ時代に、障害者問題に関わらせても
らっていることの喜びのようなものさえ感じる。

さて、冒頭の提案ペーパーだが、直接お会いして説明したり、メールでお送りしたりす
る内に、かなりの方に知って頂くことになった。

ある委員の方からは、「箕面市の社会的雇用での実例を詳しく聞きたい」とのご連絡を頂き、
また、「一緒に日本の社会的雇用(保護雇用)実現のために頑張りましょう」とエールを送って頂
いた方もたくさんおられる。

正直言って、倉田市長と共に、このペーパーを持って東京駅に降り立った1月25日は、
自分では、まだこのような大きな展開になるとは予想できていなかった。

しかし、問題はこれからだ。

できるだけ多くの、様々な立場の方々に、箕面市(当事業団も含む)の実践から発する
ご提案をご理解頂き、国際障害者年(1981年)以来の課題でもある社会的雇用(保護雇用)の法
制度化を実現していくために、箕面市と一緒に真摯に取り組んでいきたい。

最後になったが、この特別号(論文集)を、職員の実践発表の場として定着させていき
たいと思うので、読者の皆さまのご指導・ご助言をお願いし、編集後記としたい。

財団法人箕面市障害者事業団 常務理事/事務局長 栗原 久

KSKQ

障害者事業団だより 特別号

発行日 / 2010年2月28日

編集人 / 財団法人箕面市障害者事業団 (理事長 尾池 良行)

〒 562-0015 大阪府箕面市稲1-11-2

ふれあい就労支援センター4階

TEL 072-723-1210 / FAX 072-724-3383

ホームページ <http://www.minoh-loop.net>

Eメール soumu@minoh-loop.net