

一九九二年九月三日 第三種郵便物承認 毎月(一・二・三・四・五・六・七・八の日)発行

# KSKQ

# No.45

# 障害者事業団だより

## 一般財団法人箕面市障害者事業団

### 識字・日本語教室豊能ブロック交流会で、事業団職員が体験を発表



2月8日(土)、箕面市立市民会館で行われた同交流会で、「喫茶るうぷ」で働く障害のあるスタッフが体験発表しました。勤めだした頃は字が書けなくて、代わりに伝票を書いてもらっていたこと。その後字を覚えたくて、スタッフと勉強したこと。今も、字を覚えたおかげで、チケットにドリンク名を書けていること(写真は「レモンティー」の意味で、「レモ」と書いてある)等です。「仕事とられたくない」というのが、字を覚えるきっかけだったとのことで、「仕事を奪っていた」形になった職員からは、壇上で「お詫び」もあり、会場は和やかな雰囲気になりました。「働くこと」によって、隠れた力が開発されたこと、また周囲のスタッフも快く協力したからこそ実現したことなども、まとめとして事業団から説明しました。働くことの原点を改めて感じた発表でした。

障害者事業団をもっと知っていただきたいシリーズ⑫	.....	2P
こんにちは訪問で学んだ、共に働くことの意味 ～緑化推進事業を例にして		
事業団日誌	.....	5P
就労支援課の取り組み	.....	6P
重度障害者市民のViewpoint	.....	8P
西へ東へ	.....	10P
働く顔	.....	11P
編集後記	.....	12P

障害者事業団をもっと知っていただきたいシリーズ⑫

## こんにちは訪問で学んだ、共に働くことの意味 ～ 緑化推進事業を例にして

一般財団法人箕面市障害者事業団 常務理事 兼 事務局長 栗原 久

### こんにちは訪問を開始して1年半

1年半前から、「こんにちは訪問」と称して、事業団の各部署のどこかに毎週行くことにしている。同じ組織内で「こんにちは」も無いかとは思ったが、改めて各部署に違和感なく参加させてもらうには、このフレーズが良いかなと思ったのである。今号では、この取り組みを通じて気づいた、障害者と共に働くことの意味を、いくつかのパターンに分けて書いてみたい。事業団の場合、おおむね8部署あるので、大体2か月で一巡するが、最近の動きは次のとおりである（予定を含む）。取り上げるのは、公園花壇管理事業とライフプラザにおける植栽等管理事業、総称して緑化推進事業という分野である。

- 2月 4日（火曜日）豊能北障害者就業・生活支援センター会議に参加
- 2月10日（月曜日）総務課会議に参加
- 2月18日（火曜日）リサイクルセンター運営事業（カンビン選別）で作業
- 2月25日（火曜日）箕面市障害者雇用支援センター（就労移行支援事業）会議に参加
- 3月 4日（火曜日）公園花壇管理事業で作業
- 3月11日（火曜日）喫茶るうぷメイプルホール店訪問
- 3月18日（火曜日）ライフプラザにおける植栽等管理事業で作業
- 3月26日（水曜日）喫茶るうぷライフプラザ店&アートショップグリーンるうぷを訪問

### 一つの作業を役割分担して行うパターン

ライフプラザには、場所によって斜面に花壇がある。私がペアで作業したAさんは、知的障害と肢体障害があり、斜面での植え付けは苦手だ。一方、私は、斜面での作業は可能だが、赤・白・黄のベゴニアが入ったケースは、少し離れたところに置いてあるため、その都度取りに行くのでは、作業がなかなか進まない。かと言ってどんどん植え付けをしていくため、斜面にケースを置いたままだと、これまた邪魔になる。そこで、Aさんに声をかけ「赤ちょうだい」「次、白ね」という調子で、苗を渡してもらうことにした。Aさんは平地での植え付けなら得意なので、もちろん苗の扱いも慣れている。これは、役割分担をしながら、一つの作業を成立させるパターンである。「単独で働く」のではなく、「共に働き合う」という言葉が、一番ぴったり当てはまる場合かもしれない。

## 別工程を行って、次の作業を作るパターン

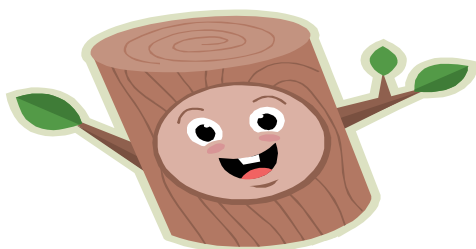
同じくライフプラザでの作業だが、枯れたランタナを根っこから少し残して、ハサミで刈り取っていくのが私の任務。刈り取られた枝葉が山のように積み上げられるので、それを大きな袋にどんどん入れて行くのがBさんの仕事。Bさんは知的障害があり、かつ義手だが、器用に枝葉を集めていく。これは、一つの作業を一緒にとりよりも、私の行った作業が、次のBさんの仕事の段取りにつながるパターンである。もちろん、作業種によっては、この逆もあるだろう。障害のある職員がした作業が、次に私の仕事の段取りにつながるという。一緒にはしないが、結果として一緒に行っていることになる。かっこよく言うと、工程分解型とでも言うべきか。

## 総力戦であたるパターン

一番、よくあるのはこのパターンかも知れない。去年の夏は本当に酷暑で、公園花壇で古株を抜く作業をしていると、身体中土ぼこりにまみれた。花壇で、既にシーズンを終えた古株を抜くのだが、障害のあるメンバーと一緒に、花壇のあちこちからスタートする。事業団で雇用したり実習に来られたりする障害者メンバーは、重複した障害がある場合も少なくなく、決してスピーディという訳にはいかない。私は、たまの作業だからということもあるが、張り切って数をこなしていく。

作業をしながら、考えた。「障害のあるなしで、作業のスピードが異なる。でも、一人ひとりの作業に向き合う真摯さは同じ。しかし、委託を受けている立場からは、総力戦で量をこなさないとならないのも事実。だから自分は自分のペースで頑張る」

そんなことが頭をよぎりながら、ふと見ると、知的障害で肢体障害のあるCさんが、風呂のイスに腰掛けながら、黙々と作業をしていた。Cさんは中腰スタイルが困難なのである。Cさんと目が合った。「ごめんよう、近くの古株抜かしてね～」と思わず声をかける。Cさんの「陣地」近くで作業するための「仁義」みたいなものかとも思う。



## 「きょうどう」を再考する

千葉県にHPに面白い記事を見つけたので、紹介したい。

「共同から協働へ」と題した記事だが、「協働とは何か？共同や協同との違いはどこか？辞書から引用した“連携”のし方を参考に、3段階に分けてみた」とあるので、以下、抜粋する。

<http://www.pref.chiba.lg.jp/ninaite/network/h20-fukyuu/kyoudou.html>

#### 【抜粋開始】

##### (1) 共同

ただ単にいっしょに仕事をするもので、例えば、地域住民総出の「共同草刈作業」などは、活動の現場と作業内容は同じでも参加者同士の関連は薄い。人海戦術で業務をこなせるため、一斉に行うことに意味がある。特に難しい意見調整はいらない。

##### (2) 協同

互いが役割を分担して行うもので、国と都道府県の「協同農業普及事業」では、予算や職員の研修など分担業務は決まっているが、必ずしもいっしょに行動（作業）するものではない。

##### (3) 協働

共通の目標に向かって、互いのできることで、得意分野の仕事を割り振り、戦略的に活動することで、効率的に成果を得る働き方である。

#### 【抜粋終了】

何となく、最初の「一つの作業を役割分担して行うパターン」が協働で、次の「別工程を行って、次の作業を作るパターン」が協同で、最後の「総力戦であたるパターン」が共同に近い気もする。

ただ、千葉県のHPは農業分野で、主に団体間の「きょうどう」のあり方を探っているものなので、障害者就労にはダイレクトには当てはまらない。

とはいえ、全く違う分野での「きょうどう」論議が、事業団での緑化推進事業にも示唆を与えてくれているのは興味深い。

もともと、障害者と共に働く上では、共同作業であっても「参加者同士の関連は薄」くはないし、ましてや「特に難しい意見調整はいらない」ということもあり得ない。

やはり、障害者と共に働くことは、「協働」というニュアンスがあっており、かつ、場面によっては「共同」や「協同」的な要素が、含まれるということではないだろうか。

そんなことを考えていると、明日には、リサイクルセンターでの作業が待っている。

明日は、障害者メンバーから何が学べるだろうか、楽しみである。

注) 私は、臨時で参加させてもらっている立場なので、特に意識しては行っていないが、いつもいるメンバーは、障害者職員や実習生の、仕事上のフォロー（合理的配慮）を行い、また職業生活上の相談に乗りながら、仲間として関わっている。

よって、以上の論考は、現場スタッフの見地からは薄い記述になっているかも知れない。その点、あらかじめ、お許しを願いたい。



# 事業団日誌

今回の事業団日誌は、初登場の総務課です、よろしくお願ひします。

その総務課で行っている2つの業務(主に「会計」と「庶務」)の内、「会計」の業務についてスポットを当ててみたいと思います。

## ～主な会計業務～

主に各事業に対する委託料や補助金等の収入についての入金チェック、経費の支出手続きや小口現金の管理、職員の給与計算、社会保険料や源泉所得税などの本人負担分の徴収や支払事務、また預金残高の管理や財務諸表の作成・管理など多岐に渡ります。

また、年末には年末調整事務や給与支払報告書の作成・提出、年度末には決算事務等を行うなど当事業団の金庫番として、各種システム(会計・給与)を使用しつつ顧問会計士の助言・指導をいただきながら作業を進めています。



## ～意識していること～

会計業務を行うにあたって、総務課で特に意識していることは、期限の厳守と確認・チェックの徹底です。業者さんをはじめ行政機関や各関係団体、さらには職員への給料など、手続きや支払が1日でも遅れたり、計算等のミスがあったりするとご迷惑をおかけすることになりますし、これまで築いてきた信頼関係をなくすことにもなりかねません。

そうならないように職員個々の期限意識の徹底を図るため、打ち合わせを定期的を実施し、職員同士で業務スケジュールの確認を行って、漏れを防ぐよう心がけています。

また、計算ミスや記載ミス等を防ぐため、支出に関する書類や伝票類は、必ず2名以上でチェックを行うようにしており、チェックした職員ごとにチェックマークの色を変え、視覚に訴えることで複数でのチェックを意識するよう心がけています(複数の目でチェックすることで万が一の不正防止にもつながります)。



## ～「会計担当者会議」～

さらに、当事業団では、毎週月曜日の午前9時30分より、「会計担当者会議」を実施しています。これは、事務局長以下、総務課、事業課、就労支援課の各課長及び会計係による定例の会議であり、役職・部署に関係なく、日々の業務における進捗状況や会計に関する手続きや処理等はもちろん、公益法人の会計基準についての確認や提案、議論を行う場として実施しており、日々の会計業務について相互チェックの機能をさらに充実させるという意味でも、非常に重要な会議です。



## ～おわりに～

総務課の業務は業務の性質上、他の部署とは違って表に出ることは余りありませんが、各部署の職員さんたちが気持ちよく仕事を進められるよう、正確・确实を目指して日々努力していきたいと思っています。

就労支援課から

積極的に

## 雇用支援センターの体験利用を受け入れています

～利用を検討されている方は、どうぞお問い合わせください～

箕面市障害者雇用支援センターは、障害者総合支援法に基づき、障害のある方が原則2年以内の期間で一般企業での就職に向けた支援に取り組む通所施設です。

当センターの利用のご相談は、随時受け付けておりますが、実際に利用するかどうかを判断していただくためにも、相談や説明とは別の日に体験利用の機会を設けております。

ここでは、当センターが取り組んでいる体験利用について、Q&A形式でご説明をさせていただきます。

### ☆ 体験利用についての、よくある質問についてお答えいたします。

#### Q1. 体験の目的は？

体験利用は、当センターの取り組み、スタッフのサポートのことを理解していただいた上で、利用の判断をしていただきたくために実施しています。

当センターは、施設内や企業現場での様々な作業トレーニングを提供しています。また、学校を卒業して間もない人から、これまで就労経験がある人まで、年齢も経歴等も様々な方が通所されています。そういった当センターの作業内容や施設の雰囲気を知っていただいた上で利用の判断をしていただくことも大切であると考えています。そのためには、少しの時間だけの見学ではなく、実際に作業を体験していただく体験利用の機会が必要です。

また、体験利用を通じて、当センターのスタッフが利用者に対してどのようなサポートをしていくのかといったことも知っていただく機会にもなります。そのようなことも、利用の判断に役立てていただけるのではないかと考えています。

#### Q2. 体験を行う時期は？

既に学校等を卒業されている方の、相談や体験利用の調整は、随時行っています。ただし、利用定員の関係で、体験後に利用を希望されても、利用開始までお待ちいただく場合があります。また、在籍されている方の就職決定等により、順次利用定員に「空き」が出てくるため、利用開始までの待機期間を明確にお伝えできない可能性があることについても、ご理解ください。

#### Q3. 体験の期間は？

予定の調整をさせていただいた上で、3日間から5日間程度の期間を設定します。

#### Q4. どのような体験をするの?

当センターの取り組みを知っていただくことが目的なので、朝9時10分から始まる朝礼から夕方4時10分の終礼まで、施設内で取り組む作業トレーニングを、できるだけ幅広く体験していただけるようにしています。作業の時間では、他の利用者と同じ場所で、企業から受託している衣料品の値札シール貼りの仕事、ペットボトルキャップの分別作業等も取り組んでいただきます。また、パソコンの入力作業を行うこともあります。

全ての体験の日程が終わった後は、スタッフと振り返りの時間を設けます。体験利用での様子を踏まえながら、当センターでは、企業就労に向けてどのようなサポートができるのかを、改めてお伝えする機会にしています。

#### 特別支援学校等に在学中の方へ

### 雇用支援センターを 進路先として検討するための、 在学中の体験利用もご相談ください。

特別支援学校等に在学中の方に対しては、大阪府が取り組む『障がい児進路選択支援事業(※)』の制度を活用して、当センターの利用体験をしていただいています。

この制度を活用した利用体験は、学校行事がない夏休み期間等を利用して、10日間程度のまとまった期間で実施します。体験期間が比較的長くなるぶん、施設内での作業トレーニングだけでなく、体験利用する方のスキルに応じて、企業内での作業トレーニング現場に出向くなど、さらに多くの体験をしていただけるものになっています。受け入れ人数に限りがあるので、各学校の先生と調整した上で実施しています。

また、進路先を検討することを目的に、授業期間中に学校行事と重ならないように各学校の先生方と調整した上で、3日間から5日間程度の体験利用も実施しています。

※『障がい児進路選択支援事業』とは…

支援学校等に在籍する生徒にとっての卒業後の進路選択の選択肢を拡げて決めることができるように、生徒本人と保護者の意向を踏まえて、夏休み期間等を活用して、就労移行支援事業所での短期間の利用体験の機会を提供し、本人の進路選択での自己決定に役立てるための取り組みです。大阪府が呼びかけて実施しているものです。

お問い合わせ先

箕面市障害者雇用支援センター 電話 072-723-8801

# Viewpoint No.30

読者の皆さん、こんにちは。さて今回は、重度障害当事者の方が感じていると思う医療機関への不安について書きたいと思います。



## □ 新しい病院への不安

さて、私が自立生活を開始して早いもので3年半が過ぎました。多くのヘルパーさんの手助けを借りながら、ようやく自分らしい生活ができるようになりました。

しかしこの頃、体調が悪くなったときに感じる場合があります。急に高熱が出たとか、普段とは明らかに違う痛みがあるときなど、日ごろうまく意思疎通が出来ている母親でもなかなか意思疎通できません。母親以外の人にどうやって意思疎通していけばいいのか。

年に数回は、すごく体調が悪いときがあります。自立生活をした今でも、私の健康を保つために母親は一生懸命にいろいろなことをやってくれています。

そんな母親ですが、去年の夏に大きな手術をしているので、手術をする前に比べると行動力は落ちてきているように、私は感じています。今までのように、急に体調が悪くなったとき、母親がすぐに病院へ駆けつけることはできないと思います。

だから、これからのことを考えて、毎日ヘルパーさんに、尿の色や便に血が混じっていないか？など、健康面のチェックをしてもらうようにしています。そして、少しでも体調が悪いときには、ヘルパーさんに「今しんどいところがあるから、体温を計って欲しい。」とか、また「風邪ぎみだから、風邪薬を飲ませて」と、早めに、病気がひどくなる前に伝ヘルパーさんに伝えるように心がけています。

## □ 掛かりつけの病院の場合は安心できますが

私のような脳性まひで重度の言語障害を持つ障害当事者が、急病に罹ったときなどに掛かりつけでない病院を受診した場合の、病院や医療スタッフの対応に不安を感じる方が多いのではないのでしょうか？

そこで今回は、私が医療機関で体験したことを書いてみたいと思います。

## □ これって診療拒否？

それは、たぶん20年ぐらい前になりますが、私は頻りに膀胱炎に罹っていました。掛かりつけの病院へ行きました。そこで、どんな痛さか！いつから痛いか！などを母親が伝えてくれました

が、その医師は、母親に「MRIを写さないとわかりませんので、紹介状を先輩の先生に書くからそこでMRIを撮ってきて下さい。」とのことでした。そこで、別な日に母と二人で紹介状を持ち、紹介された医院へいきました。

その医院は、ある雑居ビルの上の階にありましたが、雑居ビルなのでエレベーターは狭くて、私の車椅子がぎりぎりはいる広さでした。母は、そのエレベーターに車椅子を無理やりに押し込みその医院のある階に行きました。母は、エレベーターから車椅子を引きずるように降ろし、医院の中に入ろうとしましたが、ここも、エレベーターと同じくらいの狭い入り口でした。そこも、母は一人で無理やりに車椅子を入れて、待合室で診察を待ちました。そして、やっと診察の順番が来ましたが、その医師は診察室に母だけを入れました。たぶん医師は私の顔の表情とかアテトーゼ（不随運動）などの様子を見て、「診察室で暴れそう！」と思われたのでしょう。

その後も、医師は私に指一本触れず、診察室にも入れてもらえず、母の話聞いていましたが、結局最後まで、目的だったはずのMRIも写させてもらえず、ぜんぜん体にふれず、診察らしいこともありませんでした。

その帰り道で、私は「これって、実質の診療拒否やんか。」と怒っていました。その後、母は必死に車椅子でも行きやすい医院を探して、そこできっちり膀胱炎の治療をしてもらい、痛みはだんだんなくなりました。あれから20年ぐらい過ぎ、現在も膀胱炎になるとその医院を受診していますので、膀胱炎に関しては安心していきます。

## □ バリアがいつばいの通院

さて今回、重度の障害当事者が通院にまつわることを考えていたら、その他にも、緊急時のヘルパー派遣のことや、病院への交通手段の確保のこと、など、いろんなことを思い出してきました。そこで、次回で考えていきたいと思います。

では、次回もお楽しみに。

担当、高田 浩志



# 西へ東へ ～企業から見た障害者雇用～

「発達障害のある方の就労支援スキル研修 2 日目」主催：株式会社インサイト

箕面市障害者雇用支援センターからは、毎年 10 人程度の方が就職される。10 人の方が就職されるということは、支援者は毎年新しい数社と関わっていくことになる。日々の支援の中で、障害のある方への支援や面談に費やす時間に比べ、企業と関わる時間は少ない。今回は、障害者を雇用する企業の視点から障害者雇用を学ぶことを目的とし、障害者雇用コンサルティングを行っている企業である株式会社インサイトの研修を受講したので報告する。

研修を通して、学んだことの 1 つ目は、「障害者を雇うことは、企業にとってどのような価値があるか」について考える必要があるということである。一般企業は、創業後 30 年で約半分はなくなってしまいうさである。「企業にとって必要な人材でないと、10 年、20 年後は考えられない」という講師の言葉が印象的であった。日々支援をしていると、どうしても「今、就職できるか」ということに注意が集中してしまいがちだが、「長く働いてほしい」と考えると、10 年後のことも考えておかないといけないことに気づかされた。

学んだことの 2 つ目は、「企業で障害者を雇うという決断がされるときに、どのような人や部署が関わっているのか」ということである。研修では、全社的に障害者雇用を行った企業の事例を元に、企業の情報が渡され、その企業の人事担当者や部長などの役割になってのロールプレイが行われた。各部署の役割や企業の状況について、事前に丁寧に説明されたため、それぞれの人の業務の内容や立場を想像しやすく、普段福祉の現場で働いている受講生でも役割に沿って演じることができた。ロールプレイをすることで、立場によって優先順位や望む人材像が異なること、また、会社全体にとって障害者雇用がどのような位置にあるのかということを経験できた。

研修の最後では、障害者雇用の目指すところは、障害のある方と企業で課題解決していけるようになることである、との言葉があった。そして、課題解決のためのツールとして、「障害者雇用導入支援ガイドブック」が配られた。就労の継続を支援するなかで課題が発生したとき、支援者は「私から話しておきます」とつい言うてしまうことがある。しかし、障害のある従業員と企業がコミュニケーションをとり、課題を解決できないという状況は、雇用の継続という意味だけではなく、ノーマライゼーションやインクルージョンといった価値の点からも決してよくない状況ではないだろうか。今回配られたガイドブックにあったシートは、障害のある従業員と企業のコミュニケーションに役立つものであり、このようなシートを通して支援者が関わることで、障害のある従業員と企業双方に適度な距離感を持って関われるのではないかと感じた。

今回の研修は、主に発達障害のある方の支援を想定してのものであったが、障害のある方と企業の間立たなければいけない支援者として、企業のことを学ぶという点でも、企業が主催する研修に参加できたことは非常に有意義なものであった。

担当：武内（箕面市障害者雇用支援センター）

# 働く顔

## ◇ プロフィール ◇

2000年に障害者事業団に就職してから14年になる岸本さん。平日はグループホームで生活をして、土日は実家に帰っておられます。

お話しはよくしてくれるのですが、岸本さんとの会話に慣れていない職員は、言葉を聞き取るのは、時間をかけないと難しいところがあります。それでも、話しは一生懸命にしてくれます。



## ◆ 就職してからの気持ちの変化

事業団で働く前は、通所施設に通っていた岸本さん。事業団に就職して緑化部門で働き、お給料をもらうようになると、何事にもとてもやる気をもって取り組むようになりました。もともと、何でも「自分でやってみたい」という気持ちはありましたが、それが更に強くなったようです。

## ◆ 仕事への誇り

休日は家族と過ごしていますが、そんな時に、自分たちが植え付けをおこなった花壇の近くを通りかかると、「このお花は、私が植えたんだよ!」と誇らしげに家族に教えてくれるそうです。

## ◆ 先輩として

まだ入ったばかりの新人職員が車を運転して現場へ移動する時に、道順がわからなくなった時は、岸本さんに尋ねると、「右、左・・・」と案内してくれます。作業手順や作業報告書の記入についても、よく覚えていて間違っている時は教えてくれるので、職員から頼りにされています。

## ◆ 予定の変更の受容

スケジュールの変更や物の置き場所の変更等を、受け入れることがなかなかできない岸本さん。例えば、作業途中で強い雨が降ってきたので、作業内容を変更して、違う作業現場に移動をはじめると、その車内で涙が出てしまうことがあります。そんな時これまでは、車内のラジオで大好きな歌が流れるのを聞いて気分を変えていました。けれど、最近では、それに加えて、「何故、変更したのか」の理由について時間をかけて伝えると、それで納得できることも多くなってきました。



## ◆ 役割分担

作業で使った手袋を洗濯して干すのは、ずっと岸本さんが担当してくれています。職員が交代して洗濯をしようとしても、「これは自分の仕事」と決めています。ゴミ捨ても同じで、事務所で出たゴミを毎日夕方に捨てに行くのですが、他の職員が持って行こうとすると、「それは私が持って行きます」と譲ることはありません。自分の役割をしっかりと意識して実践することは、職場で自信をもって働くためにとても大切なことだと、気づかされます。

## 【編集後記】

「大阪府内就労移行支援事業所アンケート調査結果報告書」は、大変意義のある内容を含んでいる。既に公開されているので、ぜひ目を通して頂きたいが、就職実績のある事業所とない事業所の対比が分かりやすい。

<http://www.pref.osaka.lg.jp/keikakusuishin/syuuroushien/syuurouikou.html>

就労実績 10 人以上の事業所について、「運営主体は、近年、営利法人等社会福祉法人以外の法人からの参入が多く、精神障がい者や発達障がい者を主たるサービスの対象としている事業所が多い。利用定員も比較的多く、実績のない事業所との比較では、就職者を輩出しても直ちに欠員を生じることなく計画的に定員補充できる状況にあるが、半数以上の事業所は苦戦している実情も見て取れる。就労訓練は施設内での訓練よりも施設外での訓練に重点を置き、より実践的な訓練を実施している。」とある。

この「苦戦している」一つが当財団運営の事業所でもあるが、年度の前半に 10 名以上の就職実績を上げ、一方 4 月には支援学校卒業生等が入ってくるため、年度後半は欠員で経営せざるを得ず、大幅な減収になる。「頑張るほど、報いない」制度は、欠陥があるとしか言いようが無い。この点は、本当に何とか改善してもらわないとならないだろう。合わせて、就職後のフォローにこそ、力点を置ける制度のあり方が求められる。

障害者総合支援法施行後 3 年を目処にした就労支援の見直しは、待った無しの状況にあるのではないだろうか。

(栗原)

# KSKQ

障害者事業団だより No. 44  
発行日 / 2014年3月31日

編集人 / 一般財団法人箕面市障害者事業団 (理事長 岡 猛博)

〒 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 [info@minoh-loop.net](mailto:info@minoh-loop.net)