

実際に障がいのある人と働く
って、どういうことだろう？



令和2年度地域で繋げる障がい者・就労バトン事業 障がい者就労支援事業「障がい(個性)を強みに変えるには」



障がい者が働きやすい環境
って、どういう環境？

～障がい者雇用関係者に聞く、ともに働くためのヒント～

- 福祉係では、例年地域で繋げる障がい者・就労バトン事業の障がい者就労支援事業において、障がい者就労に関する情報提供や就労に向けて必要な知識を深める研修会等を例年実施しています。今年度は、コロナ禍ということもあり研修会による密を避けるため、文書による情報発信をすることとしました。
- 今年度については、町内で障がい者と一緒に働くことを考えた場合に、会社側や障がい者本人に生じる疑問や不安を解消するといったことをテーマに、実際に障がいのある方を一般雇用している滝上リハビリセンター総務課長 谷脇 孝弘さんと、障がいのある方と企業をサポートしている北見市 ショブコーチ 横山 京介さんと前任者の前多 智哉さんにお話を伺いました。

はじめに（用語説明）

主な障がいや福祉用語について簡単に説明します。

・障がいの種別について

	身体障がい	知的障がい	精神障がい	発達障がい
どんな症状？	生まれつきや受傷・疾病で、肢体や視覚・聴覚・言語、又は心臓などの臓器等に障がいがある。	論理的思考・問題解決・計画・抽象的思考・判断などの全般的な精神機能に支障がある。	様々な要因により精神の正常な働きが障害され、精神症状や行動の異常が出現したり、苦痛を覚えたりする。	自閉症、アスペルガー一症候群、ADHD等、脳の一部の機能に障害があり、対人関係に困難を抱えやすい。
どんなことに困っている？	障がいの種別や程度により、行動や日常生活に制限がかかる。	計算・言語能力や認知に困難があり、応用力が弱い。	緊張やストレスを感じやすく、疲れやすい。	コミュニケーションを取ったり、空気を読んだりするのが苦手。
どんな手帳（障がいを証明するもの）？	身体障害者手帳	療育手帳	精神障害者保健福祉手帳	療育手帳又は、精神障害者保健福祉手帳

※ここに記載している内容は、あくまでその障がいの一般的な説明です。症状や困り事の内容は一人一人異なります。

• 就労体系について

福祉的就労…就労継続支援 A 型、就労継続支援 B 型といった「障がい福祉サービス」を使って国からの支援を受け、専門の事業所で作業を行うことで工賃を得る働き方。

一般就労…障がいを持ちながら、一般の労働者と同じ形態で企業に雇用され、賃金を得る働き方。

• 障がい者就労をサポートする機関

ハローワーク…一般の人の職業紹介をするほか、企業で障害者についての相談窓口や障がい者雇用についての各種助成金についての案内を行っています。

ジョブコーチ…障がいのある方が一般の職場で就労する時に、障がい者・企業に対して職場適応ができるよう、きめ細かな人的支援を行う専門職。

障がい者就業・生活支援センター…

ハローワーク、行政機関、就労移行支援事業所等の福祉施設、特別支援学校等といった関係機関と連携しながら、就業面及び生活面における一体的な支援を行う機関。就労に関する相談受付、就職活動や職場定着に向けた支援、生活に関する助言などを行う機関

• 法定雇用率

民間企業・国・地方公共団体に対し、一定の従業員数に対し障がい者を雇用しなければならないと義務付けられた最低比率のこと。令和3年3月1日からの法定雇用率は以下のとおり。

民間企業	全従業員数に対し、2.3%
国、地方公共団体	全従業員数に対し、2.6%

※対象になるのは従業員 43.5 人以上の事業主です。

• 障がい者雇用した際に利用できる助成金

トライアル雇用助成金…障がい者をトライアル雇用（正規雇用としての適性を見極める目的として、3カ月間試用雇用する制度）する時に、企業へ月額4万円（障がい者1人あたり）助成する。

特定求職者雇用開発助成金…

企業が障がい者を雇用保険一般保険者として雇い入れ、継続して雇用することが確実である時、企業は、1～3年間一定額の助成金（金額や期間は、対象者の状態や雇用体系によって変わる）を受けることができる。

※ここに記載したものはあくまで一例であり、障がい者雇用を行う助成金は他にもございます。

○滝上町の障がい者雇用実践事業所より

今回お話を伺った方

滝上リハビリセンター 総務課長 谷脇孝弘さん

滝上町唯一の障がい者支援施設である、滝上リハビリセンターでは、平成 25 年からハローワークを通して、知的の障がいを持つ方の一般雇用を実践されています。

また、同事業所では令和元年には精神障がいのある方も雇用しています。谷脇課長は、リハビリセンターで働く障がい者の方とその同僚のサポートや職場の相談係を担当されています。今日は、実際の障がい者雇用現場の立場から、お話を伺いました。

Q

こんにちは！谷脇さん。

早速ですが、質問です。現在リハビリセンターで働いている障がいをお持ちの方は、どんな業務をしていますか？
本人の症状や得意不得意によって、業務内容について配慮が必要だと思うのですが…。



滝上町ゆるキャラ
ピコロ

A

平成 25 年から雇用している方に担当してもらっているのは、清掃業務です。業務内容を決めるにあたって、本人やそのご家族の人に職場見学をしてもらったうえで、リハビリセンターの幹部会議で検討して決めました。

また、働く前には職場実習も実施しました。本人は、前職が全く違う作業種だったことから、最初は不安そうにされていましたが、「障がい者就業生活支援センターあおぞら」の職員が3カ月間マンツーマンで指導してくれたので、業務を覚えるのに苦労はあまりなかったように見えました。

Q

本人への普段の業務上の指導は誰が、どのようにしていますか？
また、本人への日常の声掛けで気を付けている事はありますか？



ピコロ

A

職場の同僚に障がい特性を理解してもらい、本人に指導や助言等を日常的に行っています。

入職前にハローワークや障がい者就業生活支援センターの職員が講師となって、障がい雇用についての事前勉強会を簡単に行いました。ただ、実際の指導の方法やコミュニケーションの取り方については、本人の職場での様子を見て理解しながら実践することが多かったです。どういう声掛けが良いのかは、障がい特性や性格によって異なるので、本人をよく見て理解することが大事だと思います。

また、障がいのある方は自己肯定感が低い方が多いので、出来ていること当たり前とせず、「出来ているね」と褒めることや上手いかななくても「大丈夫だよ」と声がけするようにしています。怒られたことばかりが頭に残ってしまうので、指導もダメ出しばかりにならないようにしています。

自己肯定感…自分で自分の存在や言動を肯定し、許容する感覚。ありのままの自分のことについて自分で認めて肯定し、自信を持つこと。

Q 他に、工夫して行っている取組はありますか？



ピコロ

A

業務日誌をつけてもらっています。

業務日誌のなかで、作業時間や3段階の自己評価し（手順・速さ・綺麗さについて△・○・◎を自分で評価する）、業務上の気付きについて書いてもらい提出してもらいます。毎日、施設長・総務課長は内容確認してコメントを書いてお返ししています。

業務日誌をつけることで仕事のことで何が起きているか、どんな困り感を感じているか私たちも把握できるようになり、課題や目標を明確化できるようになったことで本人のモチベーションの維持にも繋がっています。

Q それは、いい取り組みですね！
業務日誌はリハビリセンターで元々行っていたのですか？



ピコロ

A

いいえ、業務日誌はジョブコーチを利用した時に、ご助言いただいたことのひとつです。業務日誌の中で、仕事の悩みも書いてくれることがあり、あまり続いて書いてある場合は同僚職員を通じて解決するようにしています。

Q 障がいのある方を雇用する際に、活用した助成金制度やサポートについて教えてください。



ピコロ

A サポートとしては、就業生活支援センターとジョブコーチを利用しました。滝上リハビリセンターでは、3カ月のトライアル雇用期間に就業生活支援センターに定期的に訪問してもらい、必要な支援・助言をもらっていました。トライアル雇用期間の3カ月が過ぎたあとは、ジョブコーチにも入ってもらっていました。

助成金は、トライアル雇用助成金と特定求職者雇用開発助成金を受けていました。助成金を受けるためには、採用する際にハローワークを経由している必要があるので、注意が必要です。

Q 障がい者雇用をする時、自分の障がいについて企業に打ち明けてくれるかが本人理解のためのキーポイントだと思うのですが、リハビリセンターでは、雇用をする時本人の障がいについて申告してもらっていますか？



ピコロ

A 面接時にも確認していますが、その時点で理解できることは限られています。これは一般の人にも同じことが言えますが、障がいのある方も一緒に働いてみて、はじめて分かることが多いと感じます。

また、職歴があった場合は、仕事の内容や苦労したこと等について詳しく分かっていることも、その人を理解するためのヒントとして大切だと思っています。

他の障がい者雇用を実施している企業の話を知ると、障がいのことを伏せて（又は、採用後に病気が発覚した）採用される場合もあるようです。障がいがあったのが最初でも後からでも、今は職場側が本人に寄り添って働きやすい環境を整えることが求められる時代なのだと思います。

障がいがあったあとでも、企業としてその人にあわせた合理的配慮を行うことができれば、本人も安心して職場で力を発揮できますね。



ピコロ

Q 当事者の仕事に対するモチベーションを上げるための工夫や接するときに、気を付けていることがあれば教えてください。



ピコロ

A それは、その人の性格や障がい特性によってそれぞれ違うと思います。

人と積極的に関わることでモチベーションが向上し、組織人として必要とされていると実感する方もいれば、必要以上に人と関わることは望んでおらず、同僚職員同士でのコミュニケーションが円滑で、自分のペースで仕事ができることに満足感を持たれる方もいます。

やはり、本人のモチベーションを上げるスイッチを、職場として把握できていることが重要です。職場同僚の理解はもちろん、担当者を組織内に配置し、定期的な確認や声かけをすることが必要だと感じています。

また本人だけではなく、一緒に働く職員に対するフォローが非常に大切なことだと思います。

Q なるほど。同僚職員は一緒に働いているなかで、どんな感想を持たれていますか？



ピコロ

A リハビリセンターは障がい者支援施設ということもあり、利用者と普段接しているため、職員自身も、外見からでも分からない知的や精神の障がいについて理解してくれています。

ただ、一般職員として同じ立場で働くとなると、「どう教えてあげればいいのか」と迷い戸惑うときもあるようです。

そんなときは、私が相談に乗って仲介役になり、お互いの思いを伝え合えるような仕組みをとっています。このようなことから、本人や同僚職員からの相談を受け付けて対応する担当職員が職場に必要だと思います。

Q 本人と職場環境と生活環境を整えるサポートについてどんな取り組みをされていますか。また、雇用する前に行った準備などがあったら教えてください。



ピコロ

A

職場環境の整備については、就業生活支援センターやジョブコーチの助言をうけて、作業手順や道具を見直しました。

具体的な例では…

- ・(従来) 曜日によって掃除道具や変わり、掃除する場所も1日のうちに何度も変わっていた。

⇒使用する道具と掃除する場所を固定化。

**結果、ミスが減り、
効率もUP!**

【Before】

	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日
共有	事務所前廊下 食堂		掃除機・水モップ 掃除機・水モップ		
新棟	ほうき・水モップ	掃除機・水モップ	ほうき・水モップ	掃除機・水モップ	ほうき・水モップ
	トイレ	洗面台	トイレ	洗面台	トイレ

【After】

	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日
共有	①事務所前廊下 掃除機・水モップ				
新棟	②ディルーム		モップ・水モップ		
	③廊下		モップ・水モップ		

また、令和元年から精神障がいのある方も雇用したこともあり、私と正職員1名で【精神・発達障害者しごとサポーター養成講座】を受講し、精神や発達障がいの特性や日常的な配慮のポイントを学ぶなど、障がいの有無に関係なく活躍できる職場づくりも現在少しずつ進めています。

精神・発達障害者しごとサポーターとは…

資格や専門者ではなく、「職場の応援者」として精神障がいや発達障がいについての基本的な知識についての養成講座を受けた人のこと。

働くとなると、普通の職場でも時には事故が起きたりしますよね。

Q リハビリセンターでは、本人さんが働く際に、ケガや事故の防止のためにしている対策を教えてください。



ピコロ

A

現在の業務（清掃業）では、怪我の可能性は低いと考えていますが、利用者が自由に施設内を車椅子で移動し、事故（接触・転倒）の可能性はあると考えています。

ご本人にも、車イスとの接触を防ぐためにも、利用者の居室前には長時間立ち止まらない等の注意事項を伝えています。また、同僚以外の職員にも、本人への声かけやフォローしてもらっています。作業場所は見通しの良い廊下なので、他職員も見守ることができます。また、本人自身も利用者に接触しないようにとても気をつけて作業しているので、危ないことが起きたことはありません。

注意事項を本人に伝わるように伝えること、皆で気にかけるような環境づくりが大切だと思います。

また、会社としては送迎を行ってないので、通勤時の交通事故についても、定期的に気を付けるよう話しています。

Q 最後に、一緒に働くなかで、谷脇さんやリハビリセンターとしての気付きや感じたことを教えてください。



ピコロ

A

今もこれでゴールということではなく、業務内容などは未だ手探りな部分があり、私たちの職場も確立したものにはなっていないと思っています。

知的・精神障がいの場合は、身体の障がいと違って健常者と変わらないことが沢山あります。なので、最初は戸惑いもたくさんありました。

本人には、それぞれ困り感があったり、SOSの発信方法が分からなかったりするため、それを理解することが重要だと思います。

本人は仕事の不平・不満を言う事はなく、自分の仕事に一生懸命取り組んでくれています。そんな姿を見て、むしろ私たちの方が彼らからたくさん見習う事や教えてもらう事があると感じています。

彼らがミスなく働ける仕組みを考えることができれば、他の職員のミスも無くなり、さらには、外国人など今後さまざまな人と働きやすい環境がつけられていると考えている地域がたくさんあります。そのことに、障がい者雇用に取り組む事業所として大変勇気づけられています。

谷脇さん、ありがとうございました。
滝上町としても、本人のことをよく理解し寄り添い、前向きな姿勢で、障がい者雇用に取り組んでいただいている企業が、町内にあることを大変誇らしく思っています！
これからも、リハビリセンターの皆さんが生き活きと安心して働けるよう、応援しています。



ピコロ

○働く障がい者を支援する専門職より

川東学園 総務課長 前多 智哉 さんとジョブコーチの横山 京介さん

次にお話しを伺ったのは、オホーツクでジョブコーチとして活躍されている、**横山 京介さん**と前任者である**前多 智哉さん**です。

お二人は、「北見市の社会福祉法人 川東の里」の職員でもあり、管内の働く障がい者や企業の支援に尽力されています。

障がい者雇用をサポートしていただいている立場から、今回はお話をさせていただきます。



ピコロ

こんにちは！前多さん、横山さん。
前多さんはジョブコーチを以前されていて、その後任を横山さんがされているんですね。お二人は障がい者支援施設や通所事業をされている川東の里さんの職員のもあるんですね。

A

はい。私たちのような形態のジョブコーチを「訪問型ジョブコーチ」といいます。川東の里に雇用されながら、専門の研修を受けてジョブコーチとして登録されています。私たちの法人で行っている就労移行支援事業などの利用者の支援を行いますし、オホーツク管内の障がい者を雇用する民間企業や当事者のサポートを行っています。



ピコロ

なるほど。これまでお二人は、他企業やご自身の法人など、これまでたくさんの障がい者と接していたかと思います。普段障がいを持つ方と接する機会があまりない人は、本人さんのことについてなかなかイメージが湧かないなと思います。

Q そ处でお二人に、これまで関わった方の特性や得意なことや苦手なことについて教えていただきたいです。

A

障がいの種別は同じでも能力・特性には個人差があり、一概に限定できないのですが、知的障がいや発達障がいのある方だと、

- ・ルーティンワークが得意
- ・想像することが苦手、曖昧な表現が苦手
(見通しが持ちやすい環境・具体的に伝える必要がある)
- ・暗黙のルールが苦手(ルールやマナーを事前に説明する)
- ・語彙が多い複雑な説明が苦手、物事の認識や感じ方が独特
(本人にとって分かりやすい説明や環境を整えると良い)

な方などがいました。それぞれの個性を否定せず、業務で活かすことで十分に力を発揮することができます。



ピコロ

どんな障がいがあるかということよりも、その人の個性を活かすことがカギなんですね。

Q これまでジョブコーチとして当事者や企業へ行ったサポートや助言はどんなものがありますか？

A 本人には、業務内容や職業生活の理解・習得を促したり、職場の人とのコミュニケーション（報告・連絡・相談）の方法、メモの活用術、仕事への目標を持つことについてアドバイスしたりしています。

また、本人のウィークポイント（弱み）をセールスポイント（強み）でカバーできるようにサポートしています。

企業へは、本人の障がい特性や人柄についての説明や、有効な指導方法についてアドバイスしています。

本人が力を発揮できるように、作業環境を見通しやすいものに改善（作業者の動線上に道具や物を配置する等）したり、本人が困り事を相談できるようなキーパーソンをつくったり等の提案も行っています。



ピコロ

Q 本人さんや企業にそのような働きかけをされているのですね。障がい者雇用をするうえで、あれば良いと思う支援体制はどんなものがありますか？

A 障がい者雇用が企業と本人だけのこととしてではなく、地域の理解と支援があることが大事です。

例えば、「職親会」という団体があります。職親会では地域に向けて、障がい者雇用についての啓発活動を行っています。

障がい者が集まって悩みなどを相談できるようなサロンの開設や、町でジョブコーチを雇用して町内の企業と繋がり雇用を創出するなどの取組みを行っている地域もあります。また、住まいや移動手段についての支援があれば働きやすくなると思います。

人口規模が小さい町も、障がい福祉サービスを利用せずに一般雇用されるようになれば支出が減り税金も増え、まちが活気づくと思います。地域として、障がい者が働きやすい雰囲気をつくるのが大切です。

※職親会…障がい者を積極的に受け入れている事業主を中心に、「職場の親」として組織している任意団体。



ピコロ

Q 法定雇用率は従業員数が一定人数以上と決められており、小さな事業所が多い町ではなかなか障がい者雇用がすすまない現状があります。小さな町での障がい者の雇用事例について教えてください。

A 本人をよく知る地元の普通高校の進路担当の先生が地元の事業所をあたり、知的な障がいがある子が就職した事例があります。ハローワークや支援機関と本人・家族がしっかり話し合いながら就職先を決め、働くなかで同僚との関係や職業観に悩むこともありましたが、ジョブコーチとして間に入りながらサポートし職場に定着できました。

逆に、本人への理解が不十分なまま、人材が欲しい企業とハローワークで採用を決めたが、技術の習得はスムーズだったものの（ジョブコーチも介入）、職場が合わず失踪してしまった例もあります。

なので、働く前に関係機関を交えて本人のことをしっかり把握し、どんなサポートが必要なのか見極めることがとても大事だと感じます。



ピコロ

職場や関係機関が本人のことを適切に理解しながら、働く準備をすることも大切ですね。

Q 自分の得意とすることや長所を活かせる職場だと、働きやすいと思います。障がいの種類によって向いていると思う職種はありますか？

- A
- 身体障がいのある方は、動作に制限がかかる事がありますが配慮をしながら、事務や接客業も可能だと思います。
 - 知的障がいのある方は、言葉・対応方法が不十分な場合があり、接客よりもルーティンワークが多い軽作業や清掃業が向いています。
 - 発達障がいの方は、不適切だと思われる言動をとってしまったり、電話対応やマルチタスクが苦手だったりする人が多いので、あまり接客業には向いていません。軽作業や工場のピッキング作業の方が力を発揮できます。
 - 精神の障がいがある方は、「前職の経験を活かして」と頑張り過ぎによる再発の恐れがあるので、病気の発症前にしていた職種以外の方が良いです。また、ストレスにならないよう、長時間の勤務も避けた方がいいと思います。

ですが、その人の個人因子（その人特有の特徴）をふまえ、サポートすることで殆どの職種でも対応できると考えています。

ポイントは、職種より「作業・業務内容」と「環境の工夫」です。どの職種でもその人が得意とする作業を切り出していくことはできますし、業務の見通しがたつような職場環境を整え、評価を明確化することでどんな種別の障がい者も十分力を発揮できるようになります。



ピコロ

本人を理解してあげること、作業しやすい業務を選ぶこと、環境を整備することが大切ということなんですね。

Q 障がい者雇用のノウハウが無い企業だと、サポート無しで雇用するというのは難しい部分もあると思うのですが、ジョブコーチさんの力を借りたい時はどのような手続きが必要でしょうか？

A 北海道障害者職業センターやハローワークに申込みすることで利用できます。また、直接川東の里の私たちに連絡いただいても受付することができます。企業側・本人どちらからの申込も可能です。ただし、利用する前に企業・本人の両方がジョブコーチの支援に同意していることが必要となります。(ジョブコーチ支援は無料)

ジョブコーチとして行っているサポートとしては、

- 本人→本人の特性を踏まえた業務の効率化や仕事の質をUPするアドバイスや、職場内コミュニケーション等への支援
- 企業→本人の障がい特性や理解に向けた社内啓発、本人との関わり方についてのサポート、必要に応じて会社内研修会を実施

などがあります。



ピコロ

Q ジョブコーチと障がい者就業・生活支援センターは、どちらも障がい者雇用に関するサポートを行っているかと思いますが、どのような役割の違いがありますか？

A 障がい者就業・生活支援センターは、本人や関係機関から相談を受け、課題解決に向けて取り組んだり、ジョブコーチなどに繋げたりします。

ジョブコーチは、企業や本人へ直接的な支援を行っています。

どちらも連携しながら仕事をしています。また、1人の人と関わる期間が、ジョブコーチは1年8カ月と決められています。障がい者就業・生活支援センターは特に決まっていません。



ピコロ

Q 最後に、一般の企業が障がい者と働くときに、知っておいてもらいたい知識や心構えを教えてください。

A 本人の障がい特性について、会社の方針や本人の希望等を踏まえてその会社全体で理解することが望ましいと思います。

一言で「障がい者」と言っても個人差があります。(成育・教育環境・経験・体験・関わってきた大人の対応・性格・障がい程度)などが複雑に絡み合っていて影響し、その人を形作っていることを知っておいてください。

その上で、本人が帰属意識を持てるように、1人の社会人・スタッフとして接していただきたいと思います。ご本人とのコミュニケーションをしっかりと取り、信頼関係の構築、早期課題に対応できるような体制をつくることも大切です。

指導については、ウィークポイント(できないこと)よりセールスポイント(できること)に注目し活用する環境を整備することで、
本人のポテンシャルが発揮され、更なる本人の成長につながる可能性が広がります。

現代の教育・日本の文化・風土として、ウィークポイントを克服することが素晴らしいとされますが、障がい者を職場で受け入れる際には、一度その発想から離れて、セールスポイントでウィークポイントをカバーする方法を検討し、環境を整備していただきたいと思います。



ピコロ

ウィークポイントをセールスポイントでカバーする、大切な考え方ですね。普段働いていると、「出来ないこと」「苦手なこと」を直すことを目指してしまいがちですが、その人の持っている力を発揮するには、そのような視点が必要なのですね。

前多さん、横山さん、貴重なお話ありがとうございました。

おわりに

平成 24 年に障害者総合支援法、平成 26 年に障害者差別解消が施行され、今は「障がい者は病院か施設にいて職員に見守られながら生活すれば良い」という時代ではなく、すでに【障がいを持つ方を個人として尊重し、共生していく社会】が始まっています。

本町においても、第 6 期総合計画及び障害福祉計画においても、まちの目指す姿について「障がい者が自立し安心して生きがいのある生活できること」「希望するすべての障がい者が地域で暮らせる社会づくり」ということを掲げ、障がいを持つ町民一人一人が安心して希望する暮らしができるまちづくりを目標とした事業計画を策定しています。また、今回この事業は「障がいを持っていても地域社会の一員として働けるよう、障がい者当事者やその家族や企業に対し、障がい就労に関する情報提供や必要な知識を深めること」を目的として実施しました。

私たち一人一人に、様々なハンディキャップを持つ方が感じている「社会で生きるうえでの障害」を取り払うことが求められています。

これは、障がいのある人を特別扱いするということではありません。障がいや他の人と違う所があっても、皆と同じように働き日常生活を送れるように配慮するということです。例えば、同じ職場の人が手を怪我した時は、手を使わない仕事を回したり気遣ったりするかと思います。障がい者と生きることも同じような配慮をしながら、生活するということです。

社会資源も人口も少ない滝上町で障がい者雇用に取り組むには、社会資源や人材、時間が必要です。ですが、まずは「自分に関係のないこと」とは考えずに、「もしも障がいのある人と働いた時に、どんな場面で助けられるか」を想像してみてください。また、それを想像するためには障がいについて関心を持ち、障がいを持つその人のことをよく理解する必要があります。

滝上町に住むひとりひとりがその意識を持つだけでも、障がい者と働くための地盤になります。今回の障がい者就労支援事業でお示した内容が、まちの皆さんが障がいを持つ方と一緒に生きるためのヒントとして役立てば良いと思います。障がいのある方も含めたどんな人でも、安心して希望する暮らしができる地域の実現には、皆さんの協力が必要不可欠です。