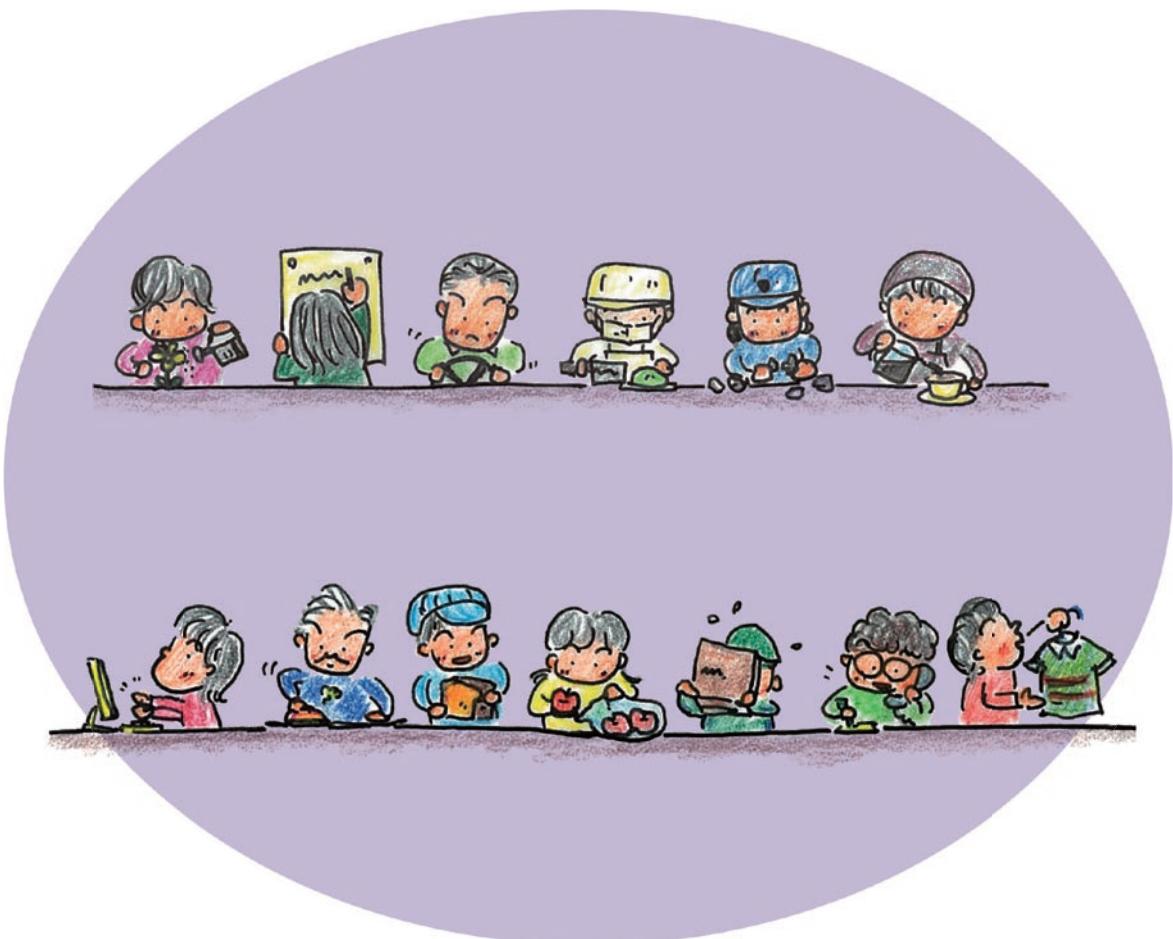


社会人への第一歩 一緒に働くこう！

平成 24 年度 障害者職場開拓における職場実習受け入れ事例集



はじめに

船橋市では、障害のある方の一般就労に向けた取り組みの一環として、職場実習の受け入れ事業所を開拓し、「市立船橋特別支援学校」の生徒を中心に、「市立中学校特別支援学級」の生徒、「障害者就業・生活支援センター」の利用者など、市内在住の障害のある方の、一般就労に向けた職場実習の機会を確保するため、市内や近隣市の事業所へお伺いしています。

事業所の障害者雇用状況や計画をお聞きし、職場実習及び雇用の検討をしていただける事業所に、市立船橋特別支援学校、市立中学校特別支援学級や障害者就業・生活支援センターをご紹介しております。

就労を考えたとき、できることやできないことをお互いに確認できる有効な手段が、職場実習です。「今まで雇用したことがない…」「何に気をつけたらいいのか…」などの不安や疑問に対し、この事例集をご覧いただき、障害のある方を受け入れる際の、参考の一つとして活用していただければと考えております。

船橋市経済部商工振興課



船橋市の奨励金

①雇用促進奨励金

船橋市在住の(1)障害のある方、(2)高年齢者(55歳以上)を公共職業安定所のあっせんで新たに雇用した市内事業主に支払われる奨励金です。

- 雇用の翌月から12ヶ月雇用した事業主に対して、18万6,000円を交付します。
- 平成25年4月1日以降に採用された方が対象です。

②障害者職場実習奨励金

船橋市在住の障害のある方を、あっせんにより、就労を目的とする職場実習として受け入れた事業所に支払われます。

- 5日以上の受け入れ1回につき2万円です。
- 実習中の賃金、食費、交通費などの事業所負担はありません。
- 実習先や事業所の所在は、市外でも可能です。

交付条件などの詳しいことは、
商工振興課労政班にお問い合わせください。

TEL 047-436-2477



担当者の意識づけとフォローも大切

雑貨販売 → (株)ロフト 船橋ロフト

実習生	特別支援学校高等部3年男子
実習期間	秋14日間

船橋ロフトでは、現在1名の障害者を雇用していますが、職場実習の受け入れは初めてでした。翌春に高等部を卒業する生徒の、雇用を見据えた実習先として協力をしてくれました。

同店は3フロアの売り場を有し、文具、生活雑貨など、それぞれに扱う品物が違います。3週間の実習期間では各



売り場を1週間ずつ体験してもらおうと、管理課長の早川さんは考えました。午前中は売り場でスタッフの補助作業、午後はバックヤードで検品や入出荷物の仕分けをすることにしました。本人に「売り場の雰囲気を知ってほしい」、スタッフに「障害者と働くことに慣れてもらいたい」「いずれは売

り場で共に働く」という、雇用を視野に入れた理由からです。

この生徒は「働く意欲」を強く持っています。明るく素直で、お客様に対しても「いらっしゃいませ」と声をかけることができたので、スタッフからは「一緒に働くことに違和感はなかった」と感想でした。「スタッフが接客のかたわらでこなしている作業を集め、彼に任せることで、スタッフは接客に集中することができた」と、早川さん。

このように、本人と現場スタッフの両方が満足できる実習となったのは、担当者を決めて実習生を長時間ひとりにしない工夫をしたことがよかったと、早川さんは話します。

そして、「リーダークラスのスタッフに事前に説明をした上で、担当をひとりに決めず、1~2時間で交代できるようにタイムスケジュールを立てました」(早川さん)。担当者の負担を減らすこととも、障害者雇用には大切なことかもしれません。



▲早川勇福管理課長



最初の教育と支援体制

食品製造 → 日東ベスト(株)

実習生	特別支援学校高等部2年女子
実習期間	春・秋 各10日間

コンビニエンスストアで販売される惣菜を作っている日東ベスト。そんな工場での実習は、惣菜の盛り付けラインで、見栄えよく器に食材を入れる作業をしました。

最初はとても緊張しており、作業が一段落するとどうしていいかわからずにキヨロキヨロしていましたが、二度目の実習では自分から「次はどこでなにをしたらいいですか」と聞くまでになりました。現場のリーダーは、作業に慣れた様子から、盛りつけのほかに食材の計量も指示しました。ふたつの指示を一度にするとひとつを忘れててしまったり、昨日の作業を忘れたりすることはありました。目立ったトラブルはありませんでした。

製造ラインは5本あり、それぞれで働く14~15人のほとんどが女性。実習生の「お母さん」のような人たちばかりです。実習を担当した水澤 豊労務課長は、「口に入れる

物を扱う工場ですので、一番大切なのは安全。最初にその教育をしっかりします」と話します。その上で、「けがや

ミスを防ぐために有効なのは、周りに常に見守る人がいること」だそうです。ラインのチーフやリーダーが常に全体を見ているので、何かあればすぐにストップします。障害者に限らず、安心安全な商品を提供するためには、多くの目でチェックが必要です。

「製造部門ではふたりの障害者が働いていますが、戦力として欠かせない存在です。学校からの実習生は久しぶりですが、いずれ彼らのように働いてくれるようになれば頼もしいですね」と、水澤さんは期待されています。



▲水澤 豊労務課長



褒めて自信をつけてもらう

介護老人
保健施設

(医)弘仁会 ロータスケアセンター

実習生	特別支援学校高等部1年男子
実習期間	秋13日間

ロータスケアセンターでは介護や看護を学んだ職員が多く働いていることから、渡部礼子事務長が特別支援学校生徒の実習受け入れについて、例えば「清掃の仕事でどうか」と話すと、職員からは「それなら私たちがこうフォローをすればスムーズにいく」など、配慮してくれたそうです。

とはいっても、初めての実習受け入れだったので、事前準備が一番たいへんだったと言います。学校の教諭から本人の特性や学校での様子について詳しく聞いたり、先例を調べたりして、任せる仕事を切り出しました。「学校で農耕班



の作業をしている」と聞き、庭木の剪定などを考えていましたが、本人面接で「実は土いじりはそれほど得意ではない」と知り、介

護のサポートをする介護補助部門での受け入れが決まりました。

朝は使用済みおむつが入ったごみ袋を運び、風呂場の清掃、業者から戻った洗濯物をたたんで居室に届け、居室ではシーツ交換やポータブルトイレの清掃と、力仕事を一生懸命こなしました。担当の富田さんは介護補助の職員を教育しているベテラン。他の職員とも「子どもに教える感覚で」「難しい言葉は使わない」と申し合わせ、「利用者のリハビリ同様、褒めることで自信をつけてもらう」ことを心がけました。

最初はシーツの「三角折り」が難しかったようですが、家で練習を重ねたり、担任教諭が作った写真入りマニュアルで勉強したりしてできるように。また、仕事が残ってしまったときは「もう少し残ってやってもいいですか」と聞くなど、とても熱心でした。「職員が日々に『純粋』に触れたようですよ」と、渡部さんは職場にもいい影響があったと感じています。



▲渡部礼子事務長



誰にも特性に合った仕事があるはず

リネン
サプライ

千葉ウェックス(株)

実習生	特別支援学校高等部2年男子
実習期間	秋9日間

ホテルや医療施設のパジャマ、シーツ、タオルなどを扱う千葉ウェックスでは、既に数名の障害者が、クリーニングの仕上げ作業部署で働いています。障害者の職場実習に関しても、話があれば受け入れてきました。

今回の実習生には、洗い終わったパジャマやバスローブを、上衣とズボン、さらにサイズ別に分ける作業を経験してもらいました。サイズ表示は色と文字で区別できるようになっています。最初はその仕組みに戸惑っていましたが、2週めには慣れて、指示された作業が終わると職員に報告したり、自ら次の作業にとりかかったりするようになりました。

総務課の若松豊子係長は、「今までの実習生の中には、疲れると体調が悪くなったりする人もいましたが、彼は



遅刻や欠席もなく、現場での評判もよかったです」と話します。2年生なのですが、工場の職員からは「来春に就職しないのか」と期待を寄せる声も出たそうです。

特殊な機械が多い工場ですが、実習は機械周りではない危険のない仕事をしていました。常に誰かがついているわけではありませんが、近くには必ず人がいる職場であるのも、受け入れやすいのかもしれません。「もしさたここで実習を希望するなら、次はコンベアを使うタオルホルダーの仕事もできるかも」と若松さんは期待します。

何人もの障害者が働く様子を見てきた若松さんは、「障害者を敬遠する人もあるでしょうが、誰にもその特性にあった仕事はあるはず。先入観を持たずに一緒に働いてみてほしい」と、強調しました。



▲若松豊子
総務課係長

仕事はひとつひとつ教える

食肉加工 千葉畜産工業(株)

実習生	特別支援学校高等部3年男子
実習期間	春14日間・秋13日間

「食の安全」に対する意識が高まっている現在、食品工場では今まで以上に衛生面に気を遣っています。それは、加工する食品の衛生面はもとより、職員の健康やけがにも及びます。

雇用を見据えた職場実習の受け入れを希望した千葉畜産工業では、3年の男子生徒が仕事を経験しました。岡本利信総務課長は、「現在も障害を持つ職員が働いているので、特性もできることも人それぞれとは知っていました。



だからこそ、どんな生徒が来るのか心配でした」と話します。

あらかじめ、本人の様子を聞いた上で面接をおこないましたが、素直な生徒で安心したそうです。唯一、転倒によって心配な症状があるとのことでしたが、最初はインナーヘルメットで予防すると決まりました。

現場で担当したのは、ここで十数年働いている知的障害のある人。実習生に仕事を教えることで、「その方自身もやりがいにつながったようです」。

春の実習では、梱包された加工肉をパレットに積む作業をしました。担当の職員から、腰に負担のかからない運び方のコツを学び、向きをそろえる規則性を覚えました。そして秋には、「雇用前提」ということで、肉の入っていたタンクを水道ガンで洗う作業をしました。「一度にあれもこれも教えるではなく、ひとつひとつの仕事に専念してもらうのがいいのでは」という岡本さんの配慮です。「多くを期待したわけではありませんが、期待以上に仕事ができる生徒さんでした」。

転倒の心配も、インナーヘルメットをはずす合意ができ、医師の診断書を取った上で、「来年からここで働いてもらおうと思っています」。



本人の未来への可能性を狭めない

有料老人ホーム 長谷川介護サービス(株) イリーゼ船橋塚田

実習生	特別支援学校高等部3年男子
実習期間	春14日間・秋13日間

イリーゼ船橋塚田では、昨年、系列の別の老人ホームで実習をした生徒を受け入れました。会社として障害者雇用を進めたいと考えており、その中で、何度かの実習を経ての雇用につながればということでした。

昨年は、共有部分の清掃と洗濯作業の実習をしてもらいましたが、今年はこの施設で、清掃することになりました。廊下や食堂の床を、モップを使ってきれいにします。明るい生徒で、利用者に話しかけられればニコニコとあいさつをしていました。

佐々木輝行ホーム長は、彼が春の実習中にこの施設に赴任しました。秋の実習の前に現職に就いたので、今までの経緯や働く様子は、現場の職員から聞いたそうです。

「ここを利用者は高齢で、認知などの『障害』を持つ方もあります。ですから、職員は障害者への接し方の基本を理解しており、抵抗感もそれほどなかったようです」と話す佐々木さんのモットーは、「障害を持って

いても歳をとっても、生きる価値はある」。そして、「障害を持っているからといって、本人の未来への可能性を狭めることはできない」。

佐々木さんは、ヘレン・ケラーの「障害があることは不便だが不幸ではない」を挙げます。『障害者雇用は企業の社会的責任』とはいえ簡単にすすめられないことも事実です。

ただ、障害の有無、年齢などで「未来への可能性」が断たれてしまうは避けたいことです。



▲佐々木輝行
ホーム長

こんな工夫で
雇用の可能性
も生まれる!!

障害の特徴と職場での配慮の仕方

精神障害

気分障害(うつ、そううつ病)

- 朝が一番、ゆううつ感が強い。
- 気力が充実しすぎると突発的に物事に取りかかることもある。
- そううつ病では、気分の変動を繰り返す。うつ病では気分の高揚は見られない。

統合失調症

- 表情や身のこなしが硬くなり、動作がゆるやかに見える。
- 臨機応変な判断が苦手。新しい環境に強い緊張感を抱く。
- 不調になる兆候や簡単な対処法を自身で心得ている。



定期的な通院と服薬で体調や精神状態を安定させることができる。

一度に複数の指示をすると混乱する人が多いので、指示はひとつずつする。

- 人間関係に不安を感じやすいので、本人が気軽に相談できる担当者を決める。
- 完璧を求める傾向が強く、うまく休息をとることができない場合があるので、事前に休憩のとり方を決めておく。



てんかん

- 脳の障害により、けいれんなどの発作を起こす場合がある。
- 数秒から数分間、意識がぼやける人や、発作を起こす人もいる。



けいれんなどの発作は、服薬でコントロールすることができますが、個人差があるため発作の内容を把握し、配慮する必要がある。

- 発作に備え、安全な体制を確保できる環境。
- 車の運転や機械の操作を必要としない配置。
- 睡眠不足が発作を誘引する場合もあるので、交替勤務ではなく定まった就業時間を確保。

身体障害

視覚障害

- 視野が狭い、視力が全くないなど、日常生活や就労の場で不自由を強いられる。



- 職場内の移動は、最初に同僚と一緒に回るなどすれば、ほぼ問題はない。
- 通路に不用意に物を置かない。
- 点字や大きな文字のメモを用意する。

聴覚障害

- 耳が聞こえづらい、聞こえないなど。
- ろう者、軽度～高度の難聴、成長してから聴力を失った中途失聴者が含まれる。



- 口の動きを読み取ることができるので話をする。
- 日常的なコミュニケーションは筆談が有効。
- 連絡にはファックスやメールの活用が有効。

肢体不自由

- 先天的、後天的原因で四肢のまひや欠損、体幹機能障害のため、日常動作や姿勢の維持に不自由がある。



- バリアフリー化、本人の作業能力に応じた業務内容の構築。
- 福祉用具の使用やりハビリなどある程度の作業力を保つことができる。



内部障害

- 肢体不自由以外に、体の内部に障害がある。
- 心臓・腎臓・呼吸器・ぼうこう・直腸・小腸などに機能障害を持つ場合、免疫機能障害がある場合も。



- 一見わかりにくい障害のため、病気への理解を求め定期通院のための勤務体制を確保。
- ペースメーカー使用の場合は携帯電話の制限が必要。

主な障害の特徴と職場での配慮の仕方をまとめました。

※特性には個人差があります。

※就労希望の方は、症状が落ち着いて比較的自立している方がほとんどです。

監修:船橋市保健所

参考資料:

社会福祉法人ワーナーホーム
『障害者雇用に向けて』

発達障害

適正な作業配慮

- 同時にふたつ以上のこととを頼まない。
- 具体的にわかりやすい言葉で指示する。
- 予定変更はできるだけ早めに伝える。
- 文章や図、絵など視覚的な方法で伝える。

コミュニケーションや行動のとり方に問題を抱えているのでトラブルの原因になることがあるが、

その人に合った配慮で能力を発揮し、職場に適応することができる。

受け入れ環境の整備

- 本人の相談相手となるキーパーソンを決める。
- 職場全体に障害特性の理解を求める。

フォロー・アップ指導

- 作業の進行状況、対人面の適応も振り返り、継続的にフォローをおこなう。

得意分野に能力を発揮するので、良い面をほめて伸ばしていくことが大切。

A D H D(注意欠如・多動性障害)

- 受ける刺激すべてに対して忙しく反応してしまうため、不注意、多動性、衝動性が見られる。
- 物忘れが多く、整理整頓が苦手。

読み書きや計算などの知的機能の障害だが、一度作業を覚えると、任された仕事は長時間おこなうことができる。

- 手順や見本を示し具体的に教える。
- 作業を覚えるまでは繰り返し指導する。
- ゆっくりとわかりやすく、具体的な言葉で伝える。
- 担当者をつけ、指示する人を固定する。



知的障害

- 一度覚えたことや単純な作業には長時間取り組むことができる。
- 見たこと、聞いたことの理解が苦手。複雑な事柄や難しい言葉を理解することが得意。
- 臨機応変な対応や、見通しや計画を立てての行動が苦手。
- 一度に複数のことを指示されると混乱し自分で判断して対処することが難しい。

高次脳機能障害

- 交通事故や脳卒中など、脳の部分的な損傷により、言語や記憶の機能に障害。
- 感情のコントロールが鈍くなる。
- 複数の動作を同時にしたり、順序立ておこなうことが難しい。
- 記憶力の低下が見られる。
- 疲れやすく集中力や作業能率が低下する。
- うまく話せない、話の理解ができないなど、言語障害があらわれる。



脳の損傷の部位や程度により症状は異なる。

- 興奮時のクールダウンの方法を決めておく。
- 文章や図を用いて視覚的に伝える。
- 疲れたら休ませる。ひとりで休息をとることができる場を確保する。
- 「はい」「いいえ」で答えられるような質問で、理解できているかどうか確認しながら話をする。



アスペルガー症候群

- 自閉症の特徴を持つが、はっきりわかるほどではない。
- 言葉の遅れはないか、あっても軽度。
- 何となくの「生きづらさ」を抱えており、大人になってから障害と気づく場合もある。



ADHD(注意欠如・多動性障害)

適正な作業配慮

- 社会性、コミュニケーション、想像力の発達に偏りがある。
- 人との距離のとり方がわからない。
- 暗黙の了解や場の空気を読むことが苦手。
- 言葉の遅れがあり、オウム返しや独語が見られる。
- 急な変化に不安を持ち、臨機応変な対応が難しい。



学習障害

受け入れ環境の整備

- 本人の相談相手となるキーパーソンを決める。
- 職場全体に障害特性の理解を求める。

フォロー・アップ指導

- 作業の進行状況、対人面の適応も振り返り、継続的にフォローをおこなう。



高次脳機能障害

適正な作業配慮

- 他の全般的な能力には問題がなくとも、「読む」「書く」「計算する」ことが苦手。



社会人への第一歩
一緒に働くぞう！

平成 24 年度 障害者職場開拓における職場実習受け入れ事例集

発 行：平成 25 年 3 月

文 責：船橋市役所経済部商工振興課労政班

船橋市湊町 2-10-25

TEL : 047-436-2477

FAX : 047-436-2466