Let us work together!

知的障がい者と一緒に働くHAND BOOK

2016年1月発行　2020年2月改訂

制作：株式会社アソウ・ヒューマニーセンター
〒530-0003 大阪市北区堂島1-6-20 堂島アバンザビル4階
TEL：06-6348-5900　FAX：06-6348-3939

協力：大阪市職業リハビリテーションセンター

※本冊子記事・写真・レイアウトの無断コピーおよび転載を禁じます。

※本冊子は、地域人づくり事業（雇用拡大プロセス）"障がい者の雇用促進事業 第2期"における支援ツールとして作成したものを改訂したものです。

大阪府

職場での接し方がよくわかる！

知的障がい者と一緒に働く HAND BOOK

「知的障がい」を正しく理 解し、お互いが安心して働ける 職場に。

「知的障がい者」という言葉から思い浮かべるイメージは、
人によってさまざまだと思います。

仕事に関しては、「知的障がい者って働けるのかなぁ」
「働けるとしても職種は限られているよなぁ」
と思われている方も多いのではないでしょうか。

しかし、知的障がいがあっても、単純作業や清掃以外にも活躍できる働き方はたくさんあります。中にはパソコンを使った事務や、高齢者介護の仕事に長年就いている知的障がい者もいます。

ただし、誰にでも得意・不得意があるように、知的障がい者も人によって苦手なことがあり、覚えるのには時間がかかることがあります。
この冊子では、そのような知的障がい者の特性を理解していただき、職場でスムーズに業務を任せられるよう、配慮ポイントなどを具体的に説明しています。職場での受け入れ事例もご紹介していますので、ぜひ参考にしてください。

正しく理解すれば、先入観や不安が払拭され、知的障がい者、受け入れ企業の双方が安心して働くことができます。

この冊子が知的障がい者を理解するツールとして役立ち、知的障がい者の雇用や職場定着につながれば幸いです。

※大阪府では、法令に定めるもの、医学用語等を除き「障がい」と表記しています。

INDEX

- 知的障がい者雇用の今とこれから …… 03-04
- 知的障がい者の基本的な特性を知ろう … 05-06
- 一人ひとりを知って、「できる」工夫を … 07-13
  ～知的障がい者の特性と接し方のヒント～
- 観て、読んで、「知的障がい」がわかる! …… 14
- すぐに役立つ! 知的障がい者と一緒に働くための工夫 … 15-16
- 知的障がい者の職場定着のためにできること … 17-20
- 事例紹介
  - 1 チェーン飲食店 …… 21
  - 2 ビル総合管理 …… 22
- 就労支援の現場から …… 23-24
  ～大阪市職業リハビリテーションセンターより～
- あとがき …… 25
- 支援機関の紹介 …… 26

知的障がい者雇用の今と「これから」

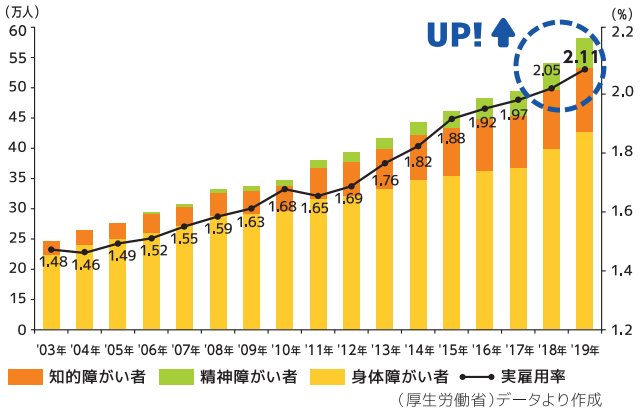
全国で年々伸びる障がい者雇用の実績

皆さんは、障がいのある人も障がいの無い人と同じようにイキイキと働けるような、そんな社会だったらいいなと思いませんか？今、障がい者に働く場を提供することが企業等の社会的役割の１つであるという考え方が浸透してきています。

それを制度面で支えているのが「法定雇用率」です。企業等は従業員の一定割合以上の障がい者を雇うことが法律で義務付けられています。この割合を法定雇用率といい、2018 年 4 月より民間企業は 2.2% と定められました。

左下のグラフを見ると、近年の民間企業の障がい者雇用数は年々伸びていることがわかります。それに伴い、2019 年度の実雇用率も 2.11%(前年比 0.06 ポイント上昇) となりました。法定雇用率達成企業の割合も 48.0%(前年比 2.1 ポイント上昇) となり、障がい者全体の雇用状況は着実に進展しています。また、知的障がい者においても同様に年々雇用者数の増加が見られます。2018 年 4 月から法定雇用率が引き上げられたため、その達成のために知的障がい者を含む障がい者全体の雇用もますます増加が見込まれます。

■民間企業における障がい者の雇用状況



(厚生労働省)データより作成

■一定規模以上の企業で雇用される障がい者数

目標設定時（2017年度） 49.6万人（50人以上）

目　標（2022年度） 58.5万人（43.5人以上）

「第4次障害者基本計画 2018年3月発表」(内閣府)より

法定雇用率達成に向けて今後も取り組む

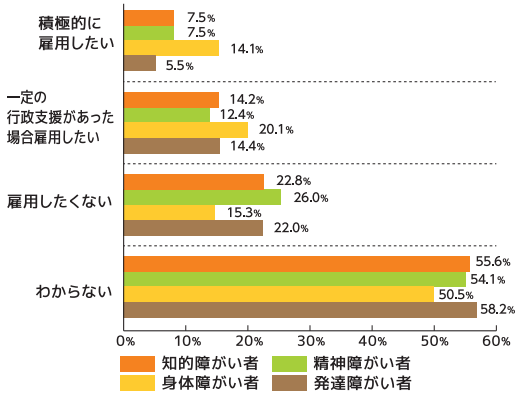
国は 2022 年度には、「43.5 人以上規模の企業で雇用される障害者数」が 58.5 万人となるように目標を定めました。先述したように全体として雇用者数は順調に伸び、目標を定めた 2017 年度は 49.6 万人だったところ、今後も増加が予想されます。

また、ハローワークを通じた障がい者の就職件数も 10 年連続で過去最高を更新しています。

このように全体として企業の障がい者に対する理解は確実に進んでいますので、中小企業においても、より積極的な採用・雇用が望まれています。

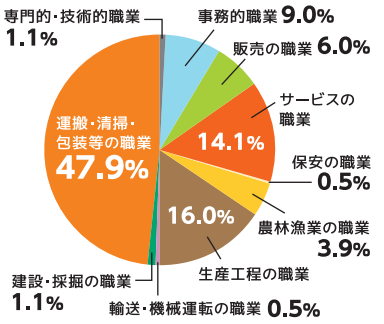
一方、下のグラフのように知的障がい者の雇用方針についての調査では、「積極的に雇用したい」が 7.5%、「一定の行政支援があった場合雇用したい」が 14.2% と、やや低い数値です。また、職業別に見ても、「運搬・清掃・包装等の職業」が 47.9%、「生産工程の職業」が 16.0% と、業種の偏りがあるため、企業の知的障がい者に対する理解や幅広い業種での雇用は今後の課題の１つといえます。このような課題をクリアし、職場定着を進めるためにも、まずは知的障がい者の特性を知りましょう。

■障がい者雇用の方針



「2018年度障害者雇用実態調査」(厚生労働省)より

■知的障がい者の職業別就職状況



「2018年度・障害者の職業紹介状況等」(厚生労働省)より

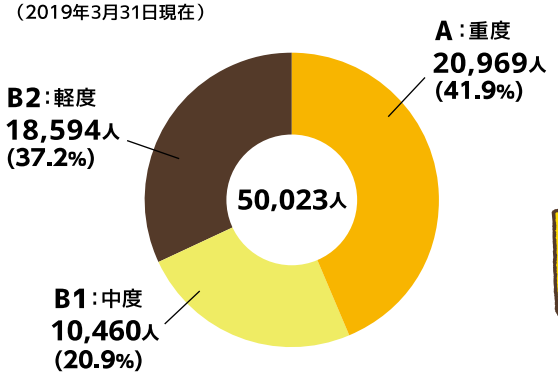
知的障がい者の基本的な特性を知ろう

知的障がいの定義と療育手帳の交付について

「知的障がい者」にはさまざまな定義がありますが、厚生労働省の定義では「知的機能の障害が発達期（おおむね18歳まで）にあらわれ、日常生活に支障が生じているため、何らかの特別の援助を必要とする状態にあるもの」となっています。
知的障がい者は、理解力・判断力が標準より低く、日常生活能力（自立機能、運動機能、意思交換、探索操作、移動、生活文化、職業等）の領域で支援が必要なことがあります。

療育手帳交付申請に基づいて知的障がい者と判定されれば、『療育手帳』が交付され、この手帳を持っていると障がい者雇用率の対象となります。
大阪府で交付される療育手帳は、障がいの程度によって、A、B1、B2と区分されています。療育手帳所持者は大阪府内で50,023人（2019年3月31日）となっています。
また、職業能力の判定では「重度」「重度以外」に分けられ、障がい者雇用率の計算上、重度障がい者は、2名雇用（ダブルカウント）となります。

■大阪府の療育手帳保持者数
（2019年3月31日現在）



知的障がい者は社会で働く力を持っている

知的障がい者は、例えば次のような特性を持っていることがあります。

- 読み書きや言葉の理解、計算が苦手
- 抽象的なことの理解が難しい
- 記憶することが苦手で、作業手順を覚えるのにも時間がかかる
- 一度に複数の指示を出されると混乱する

一人ひとりの理解力やスピードに合わせ、具体的にゆっくり伝えていけば、確実にできることが増えていきます。

- 危ないことや社会のルールに関心が向きにくい
- 感情表現が理解しにくい

職場のルールを伝えて守ってもらうことや、周囲とのコミュニケーションの仕方を伝えていくことが必要です。

- 空間的な理解・判断が苦手
- 同じことを、場面を変えて応用することが難しい
- 過去の経験や知識を組み立てて推理し、問題の解決法を考えることが難しい

応用を利かせたり、臨機応変な判断が必要な作業や、相手によって対応を柔軟に変える必要のある対人業務は避けるようにします。また、言語だけでなく写真や図などを使ってマニュアル化することで対応できることが増えます。それぞれの人の特性や性格に合った業務への配置が望まれます。

知的障がい者を雇用する場合は、このような特性を理解した上で、一人ひとりの「強み」を活かせるような職務設計と受け入れ準備を行います。郵便仕分けやデータ入力、コピー、DM発送など、どの部署にも「できる仕事」はあるはずです。ただ、仕事を任せる時の配慮のポイントや接し方のコツがありますので、次ページ以降で具体的に学んでいきましょう。

一人ひとりを知って、「できる」工夫を

「知的障がい者」といっても、その特性や障がいの程度はさまざま。
人によって「得意なこと」「苦手なこと」が違いますので、一人ひとりをよく知ることが大切です。また、「たぶんできないだろう」と決めつけないで、「どうしたらできるか」を考えて工夫してみてください。
周囲の工夫次第で、能力を発揮できます。

知的障がい者の特性と接し方のヒント

作業は視覚化する
写真やイラストを使って手順をマニュアル化

抽象的な表現は避ける
言葉ではなく、具体的に見て体験してもらう

一度に複数のことを教えない・任せない
1つずつ時間をかけてゆっくりと

漢字にはふりがなをふる
読み書きが苦手な人が多くいます
漢字（かんじ）

キーパーソンを作る
指示をするだけでなく、相談にも乗れるように

子供扱いしない
幼く見えても、大人として接しよう

Case 1

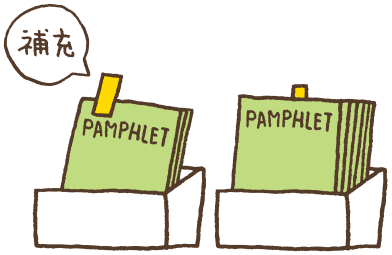
抽象的なことを理解するのが難しい

Aさんにパンフレットの補充をする仕事を任せた時のこと。「少なくなったら補充しておいてね」と頼んだのですが、なくなる寸前だったり多すぎたり、ちょうど良いタイミングで補充ができません。

こんな工夫で改善

視覚化して具体的に示そう！

Aさんには「少なくなったら」というのがどのくらいの量なのか理解できなかったので、補充してほしい量のところに付箋をつけておき、「付箋が見えたら補充してね」とお願いしたところ、きちんと補充ができるようになりました。



アドバイス

知的障がい者は、「少なくなったら」といった抽象的な表現を理解することが苦手です。また、「上の方に書いて」「汚れているものは取って」といった表現では「どれくらい上の方なのか」「どれくらいの汚れなのか」がわかりにくいことがありますので、距離や空間、量や強弱などが具体的に伝わるように指示しましょう。上記の改善策のように「具体的に分かりやすくすること」が効果的です。さらにそれを言葉で指示するだけでなく、実際にやって見せ、体験してもらうことが大切です。

Case ❷

多くのことを同時に処理することが苦手

事務補助として郵便物の仕分け作業をすぐに理解できたBさん。封筒のシール貼りやラミネート作業など一通りの事務作業も頼んでみると、何からやっていいのかわからず混乱してしまいました。

こんな工夫で改善

作業は1つずつ指示しよう！

Bさんはいろいろな作業をする能力は持っているのですが、多くのことを同時に処理したり、優先順位をつけたりすることが苦手です。そこで、まずはじっくりと1つのことに取り組んでもらい、確実に覚えてから別の作業を伝えるようにすると、指示したことをそれぞれきちんとできるようになりました。

アドバイス

1つのことを確実に覚える前に次のことを指示されると混乱してしまうので、同時に複数のことを指示することは避けます。また、やや複雑な作業を任せる場合は、写真やイラストを使い、作業の手順が見てわかるマニュアルを作成しておくとよいでしょう。もし忘れてしまっても、繰り返し根気よく伝えることが大切です。

Case ❸

作業に必要な漢字が読めないこともある

スーパーマーケットのバックヤードで青果物の袋詰めや品出しなどを担当しているCさん。商品のことも覚えてきたので、リーダーが「倉庫から和歌山のみかんを持ってきて」とお願いしたところ、愛媛のみかんを持ってきてしまいました。

こんな工夫で改善

必要な漢字は練習して覚えてもらおう！

Cさんは「みかん」がどのようなものかは理解していますが、箱に書いてある「和歌山」「愛媛」の漢字が読めず、区別がつきませんでした。初めて見るものではなく何度も同じ箱を見ていたので、リーダーは勝手に覚えていると思い込んでいたのです。そこで、知っておいてほしい県名や産地はリストを作り、練習して覚えてもらいました。

アドバイス

漢字が苦手な方もいますので、どれくらいの漢字が読めるのか、先に作業に必要な漢字についての知識を確認しておくことが大切です。わからなかった漢字は練習帳や単語帳を作って覚えてもらうようにしましょう。休憩室やトイレなどに貼られている注意書き、作業マニュアルなどにも「ふりがな」をつけておくことを忘れずに。

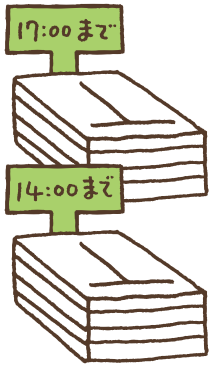
Case ❹

量が一気に増えると見通しが立たない

事務補助の仕事をしているDさん。いろいろな作業がある中でDM用の封筒に宛名ラベルを貼る作業もいつもやっているのですが、たまたまこの作業ばかり、普段の3倍ほどの量を頼んだところ、作業がほとんど進まずやる気を失っている様子が伺えました。

こんな工夫で改善

作業を小分けして達成感を持たせよう！



Dさんはいつもやっている作業なだけに、3倍も積み上げられた封筒を見て、その量に圧倒されてモチベーションが下がってしまったようです。そこで、いつもと同じ量を頼んで、それができたらまた同じ量を頼む……というように、一気に3倍にするのではなく、3分割することで、結果的にはすべての作業を同じペースで行うことができました。

アドバイス

突然、普段と違う仕事量になると、見通しが立たずにやる気を失ってしまうことがあります。作業は細かく分け、1つ達成するごとに「よくできていますね」「ありがとう」等の言葉をかけ、達成感を得られるようにしましょう。いつもしている作業ですから、モチベーションを下げないような工夫が大切です。

Case ❺

体調を考えず、がんばりすぎる

広い公園で清掃や花壇の手入れ、草むしりなどの仕事をしているEさん。外の作業なので夏場は熱中症にならないよう、適度に水分補給をしながら作業をするように指示しているのですが、がんばりすぎて体調を崩してしまいました。

こんな工夫で改善

休憩時間を決めて周りが声をかけよう！

真面目で一生懸命なEさん。一度何かを始めると集中しすぎてしまう特性でもあります。自分ではいつ休みをとればよいのか、適当なタイミングがわからないようでしたので、1時間ごとに5分間休憩をとって水分補給することに決め、同じシフトの人が「休憩ですよ」と声をかけるようにしました。

アドバイス

一生懸命仕事をしすぎて、自分の体調管理ができない方がいます。また、「休む」=「さぼる」と思っている方もいますので、休憩時間をきちんと決めて上司や同僚が声をかけることが大切です。特に夏場や体力を使う仕事の場合はご家族に相談し、お茶や水を持たせてもらうようにするとよいでしょう。

Case 6

臨機応変に行動することが苦手

お弁当屋のバックヤードでお弁当箱にご飯やおかずを見本通りに詰めていく作業をしているFさん。ある日、パートの女性が家庭の事情で急に休んでしまったので、手が空いた人が他の仕事もカバーすることになりました。そこで、Fさんに鍋などの洗い物をお願いしたのですが、普段の仕事以外はやろうとしてくれません。

こんな工夫で改善

特性に合った説明をしよう！

Fさんは決められた仕事だけをやることにこだわり、急なお願いに臨機応変に対応することが苦手でした。他の仕事をしたくないわけではないので、「休んだ人がいる場合は、これもFさんの仕事です」と説明し、洗い物のやり方も丁寧に教えると、次からはやってくれるようになりました。

アドバイス

知的障がい者はいろいろな特性を持っています。いつもと違うことを頼むと怒り出したり、パニックを起こしたりする方もいますが、「自分勝手」「わがまま」と捉えず、ゆっくり説明してあげましょう。ご家族や支援機関に特性を聞いておき、どのように接するのがよいかアドバイスをもらっておくことも大切です。

観て、読んで、「知的障がい」がわかる！

知的障がい者について知りたい方におすすめの映画、ドラマ、漫画をご紹介します。知的障がい者の働き方や家族との関わり方、周囲の協力や偏見などが描かれていますので、さまざまな視点から観て読んで、考えてみてください。

映画 I am Sam（アイ・アム・サム）

監督：ジェシー・ネルソン　主演：ショーン・ペン

知的障がいのある父とその娘の愛情を描いた名作！

7歳児ほどの知能のサムは掃除係として働きながら、男手一つで愛娘ルーシーを育てている。養育能力がないと親権をとりあげられそうになり、弁護士リタと共に立ち向かう。

TVドラマ 僕の歩く道

脚本：橋部敦子　主演：草彅剛

まっすぐ純粋に生きる姿が感動を呼ぶ！

31歳の輝明は、知的障がいで10歳児程度の知能である。仕事も続かなかったが、動物園の飼育係として働くようになり、ひたむきに生きる輝明の姿は周りの人々の心を変えていく…。

漫画 だいすき!! ゆずの子育て日記

作者：愛本みずほ（講談社）

知的障がいのある母の子育てがテーマ！

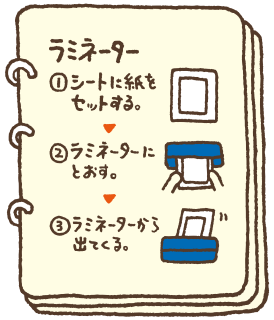
軽度の知的障がいのある福原柚子は、同じ作業所に通う沢田草介との間の子供を妊娠したが、草介は交通事故で他界。子供を生み育てる決心をした柚子は、パン屋で働き、家族にも支えられながら母親として生きていく…。

すぐに役立つ!

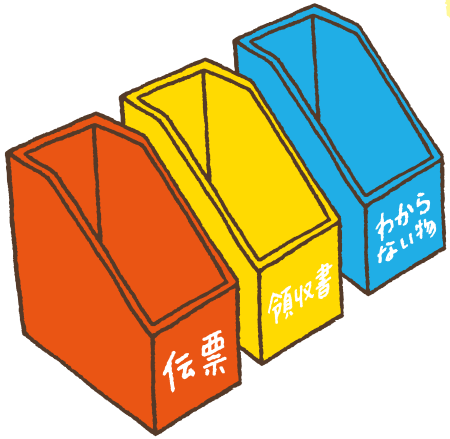
知的障がい者と一緒 に働くための工夫

知的障がい者は、受け入れ側のちょっとした工夫で「できない」ことが「できる」ようになります。実際に企業が行っている工夫例をご紹介します。イラストの例を参考に、受け入れ前に必要なものを準備しておきましょう。

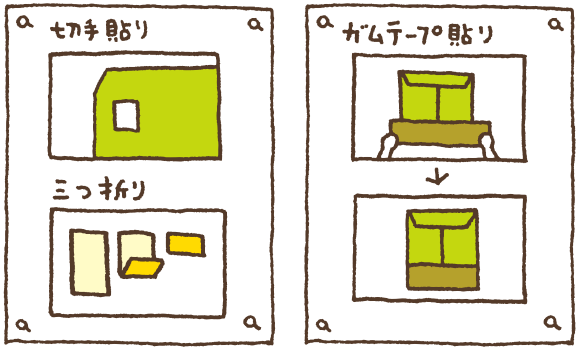
道具の使い方は、絵入りの説明カードなどでわかりやすくする。



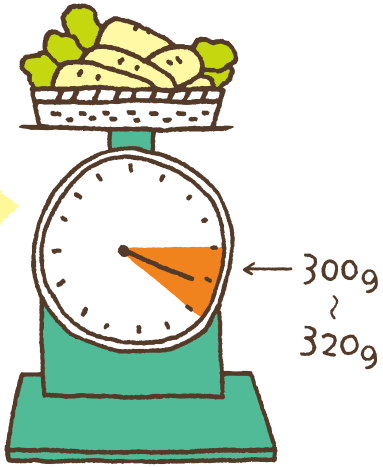
封筒にシールを貼る位置が揃うように、透明ケースなどを使ってガイドにする。



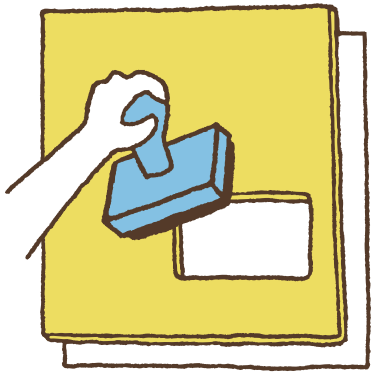
仕分け作業の場合は種類ごとに箱の色を変える。



切手貼り、三つ折り、ガムテープ貼りなどのこまかい作業は写真で表示する。



はかりの目盛りに目印をつけておく。



ハンコを押す位置のガイドになる型紙を作成する。

知的障がい者の職場定着のためにできること

知的障がい者の職場定着に関する課題

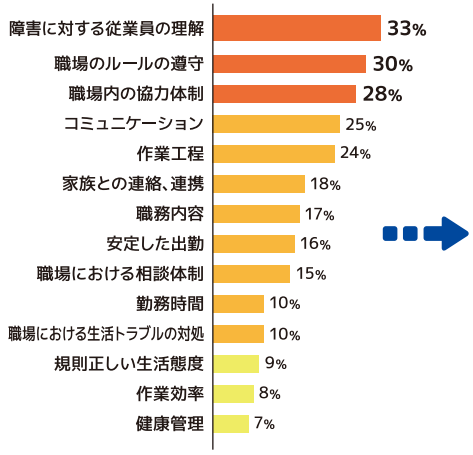
知的障がい者の職場定着に関する主な課題としては、雇用時には「従業員に知的障がい者の受け入れについて周知し理解を得ること」「適した作業工程に配置すること」「職場のルールを守れるよう指導すること」などが挙げられます。

一定期間経過後は、「コミュニケーション」「職場のルール遵守」のほか、「家族との連絡・連携」が必要となる生活面・家庭面に関する課題が発生しやすくなります。

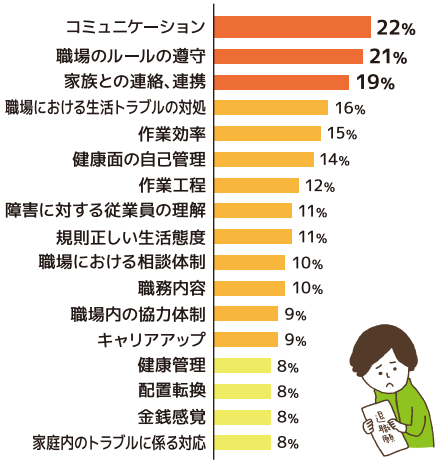
このような課題への対応は、企業の各担当者、外部機関の各担当者、家族など多くの人が関わっているのが特徴です。以前は職場のキーパーソンとなる人が個別に対応していましたが、近年はジョブコーチによる人的支援や外部の支援機関との連携による支援が広がりつつあります。

知的障がい者を受け入れる際には、次のようなポイントをヒントに、職場定着を進めましょう。

●知的障がい者の短期課題
（上位14項目）



●知的障がい者の長期課題
（上位17項目）



障害者職業総合センター資料より

職場定着のための環境整備の工夫例

実際に知的障がい者を雇用している企業が行っている職場定着のための取り組みをご紹介します。ぜひ参考にしてください。

❶ 指示の方法

指示の方法は統一し、関わる人全員が理解しておきます。

❷ 朝礼や終礼の実施

1日1回はフィードバックの機会を設け、日々の体調や変化を見ることが大切です。例えば、「○○さん、体調はどうですか？」「今日の仕事はうまくできましたか？」など、具体的に質問して状況を把握するようにします。

❸ 家族会の実施

定期的にご家族に職場見学をしていただきます。その際、自宅での様子をご家族から聞き、情報交換をします。

❹ 業務日誌等の活用

毎日、日誌を記入・提出してもらい、各現場リーダーが確認するようにします。

業務日誌

平成27年○月○日（ ）

名前	○○ ○○○

	時間	業務内容	チェック		時間	業務内容	チェック
午前	8:30-9:00	連絡帳の閲覧 目標確認→記入	○	午後	13:00-14:00	パソコンメンテナンス	△
	9:00-10:00	顧客情報入力	△		14:00-15:00	DM宛名印刷	○
	10:00-11:00	新規顧客データ入力	○		15:00-16:30	DM発送準備	○
	11:00-12:00	入力確認チェック	○		16:30-17:00	業務日誌入力 連絡帳書き込み	○

体調	良い・普通・悪い	昼食	食べた・食べてない

感想・質問

次のページに続く

職場 キーパーソンを設定する

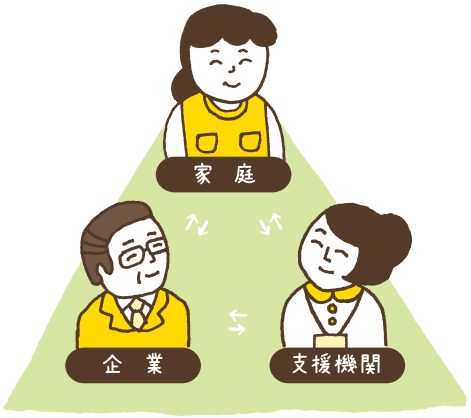
キーパーソンとは、職場で本人を支え、仕事で困った時に相談にのる役割で、必ずしも人事担当者や管理者である必要はありません。ポイントは、形式的なものではなく、実質的なキーパーソンとなること。知的障がい者を「知る」努力をし、安心感を与える存在になりましょう。そのためには、日常的に声をかけることはもちろん、朝礼や面談、業務日誌なども活用しながら、日々の状態・体調を確認します。

家庭 生活面を把握する

雇用後、一定期間を経過すると、生活面・家庭面に関する課題が発生しやすいのも知的障がい者の特徴です。具体的な課題としては、「規則正しい生活」「健康面の自己管理」「家庭内のトラブルに関わる対応」「金銭管理」などが挙げられます。仕事を継続していく上で規則正しい生活や健康面への配慮など、家族を含めた支援者のバックアップは大切です。「ご自宅ではどうですか？」「早く帰っていますか？」「早く寝ていますか？」等、具体的なことを聞き、生活面のことも把握しておきましょう。

支援機関 課題に備える

知的障がい者の職場定着のために支援機関の協力は欠かせません。就労支援機関と日頃から連絡を取り合い、信頼関係を築いておくことは大切です。こまめに情報交換を行っておくことで、何か起こった時にスムーズな対応が望めます。
支援機関には、障がい者の身近な地域で就業面・生活面での相談支援や定着支援を行っている障害者就業・生活支援センターや、ジョブコーチの派遣、雇用管理支援を行っている大阪障害者職業センターなどがあります（詳細は次ページ）。



■支援機関のご案内 （一覧はP.26）

障害者就業・生活支援センター

府内に18箇所あり、障がい者の身近な地域において、ハローワークや就労支援機関、福祉事務所、保健所、医療機関等と連携しながら、就業面と生活面の一体的な相談支援を行っています。

- 職場実習のあっせん
- 就労にかかわる生活面の相談・支援
- 職場定着支援
- 事業所への雇用管理アドバイス　など

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構大阪支部 大阪障害者職業センター

障がい者雇用の相談や情報提供を行うほか、雇用管理上の課題を解決するための相談を通じて、「事業主支援計画」を作成し、雇用管理に関する専門的な助言・援助を行っています。また、ジョブコーチを事業所に派遣し、障がい特性を踏まえた専門的・直接的な支援を行っています。

- 障がい者雇用の具体的な進め方の相談
- 障がい者の雇用管理についての相談
- ジョブコーチ支援
- 職場復帰支援　など

ハローワーク

就職を希望する障がい者に職業相談や職業紹介、就職後の職場定着などの支援を行うとともに、事業主に対する障がい者雇用の支援を行っています。

- 求人申込
- 人材のあっせん
- 雇用管理の助言
- 職場定着支援
- 助成金の案内
- トライアル雇用制度の案内

大阪府障がい者雇用促進センター

事業主の課題や悩みに応じた専門家を派遣するなど、障がい者雇用に取り組む事業主を支援しています。

- 障がい者雇用の相談・支援
- セミナーの開催
- 特例子会社設立等の支援
- 障がい者の職業訓練施設や雇用現場の見学会の開催　など

事例紹介 1 A社（チェーン飲食店）

先入観を持たず、チャレンジしてもらう

全国に飲食店をチェーン展開しているA社。大阪府内の事務所には営業総務部として、現在5人の知的障がい者を雇用しています。そのうち「重度」の女性は10年勤続。その他3人の男性は2013年、2015年に採用しています。そこで一事例として、A社の採用基準や接し方のポイントなどを直属の上司の方に聞きました。

採用基準

- 最も重要視しているのは、本人の「働きたい！」という意思表示です。
- 障がいがあるからと上限を作ってしまわず、いろいろなことにチャレンジしてみようと思える人財を採用しています。

入社前の準備

- 社内では「こういう人が入ってきて、このような仕事をしていただきます」ということだけは伝えていますが、先入観を与えるようなことは言いません。
- 事務の作業フローを絵や図で表示するなど、作業がスムーズに進むような工夫をしました。言葉でなくビジュアルでわかるようにすることがポイントです。
- 本人には「お給料をもらうので、プロ意識を持って仕事をしてください」と伝えました。

入社後の接し方のポイント

- 「パソコンは単純な入力しかできないのでは？」と思っていたら、簡単な計算をして入力することができる方もいます。このようにこちらの先入観で作業範囲を決めてしまうのではなく、「やってみて！」とチャレンジしてもらうことが大切です。
- たくさんのことを同時に教えると混乱するので、新しいことを覚えてもらう時は、1つを完璧に理解してから次を教えるということを徹底しています。
- 何か問題が起こったら、すぐにご家族や支援機関に相談すること。本人のことをよくわかっているので解決策が見つかりやすいです。
- 作業を忘れてしまった時などは、すぐにこちらから答えを教えるのではなく、「どうだった？」と尋ね、本人に「考える習慣」をつけてもらっています。

これでモチベーションアップ！

給料日には自社の店舗で使える優待券を配り、皆でランチに行きます。すると、自分で働いて稼いだお金でご飯を食べられる喜びを感じるだけでなく、店舗に自分たちが作った販促ツールが置いてあるのを見ることで、やりがいや励みになっているようです。

事例紹介 2 B社（ビル総合管理）

現場での気配り・目配りが定着につながる

ビルの設備管理やメンテナンス、清掃などを主な事業とするB社。知的障がい者の雇用は現在4人で、そのうち1人は15年以上勤務しています。仕事内容は、公共施設やカプセルホテル、遊戯施設などの清掃業務です。ここでは、総務部の採用担当者に聞いた職場定着のためにできることや課題などをまとめています。

職場体験で適性を見極める

B社では障がい者雇用の際に“職場体験”を実施しています。体験期間は1〜2週間で、実際に業務を行ってもらい、本当に仕事ができるか、続けられるか等をお互いに判断します。また、採用を決定するだけでなく、この期間に各人の特性やスキルを見極め、採用後の配属先や担当を考えます。「健常者と同じように十人十色ですから、それぞれの適性を見ることが大事。お互いのために職場体験を実施するべきだと思います」と採用担当者。

職場定着のためにできること

これまでB社で働いてきた知的障がい者は、真面目で休まず、「知れば知るほど、長所がたくさんあることがわかる」とのこと。ただ、“苦手なこと”もあるので、職場定着のためには右記のようなことに気をつけなければならないといいます。

- 注意する時は強い言葉で叱ると萎縮してしまうので、何がいけなかったのかをわかりやすく説明する。
- 健常者と同じように「認めてほしい」という気持ちがあるので、できるだけ“褒める”こと。
- 最初から「困ったら何でも相談して」と言っても、それは難しいので、まずは打ち解けて仲良くなってから。
- 現場の判断で勝手に業務を増やさない。今やっていることを確実に覚えたと責任者が判断してから次のステップへ。
- 勤務時間（時間帯と労働時間）はできるだけ本人の希望を尊重する。もし本人の希望で労働時間を増やしても、長時間労働が難しければ無理に続けさせず、元に戻すこと。
- 家族と連絡を取り合う。報告や相談を普段から行い、何かあった時にもすぐに連絡ができるような関係性を築いておく。

今後の課題（採用担当者より）

知的障がい者で働きたいと思っている人はたくさんいます。できるだけ多く採用したいのですが、やはり常に気配り・目配りをしてあげられる人が必要なので、そのような役割の人を増やし、受け入れ体制を整えることが課題の一つです。私がすべての現場をいつも見られるわけではないので、現場の人たちの理解を深め、「働きやすい環境」と何かあった時に「相談しやすい関係」を作ることが大切だと思います。

就労支援の現場から

～大阪市職業リハビリテーションセンターより～

知的障がい者が職業知識や技能を修得し、職業人として社会参加するためには、支援機関の協力が不可欠です。ここでは知的障がい者の就労支援の一例として大阪市職業リハビリテーションセンター（大阪市職業指導センターも含む）での取り組みと、酒井 京子所長からのアドバイスをご紹介します。

多種多様な分野で活躍できる人材を育てる

同センターでは、大きく分けると、物流や清掃などの作業系、パソコンを含む事務系、介護職員初任者研修の資格が取得できる介護系の３つの分野で活躍できるカリキュラムを設定しています。また、訓練においては一人ひとりの能力が引き出せるような工夫を凝らしています。

●作業系

清掃、組立、ベッドメイキング、ピッキングなど、さまざまな訓練内容があり、１ヶ月ごとのローテーションですべてを体験し、得意分野を見つけてもらっています。

●事務系

授業だけでなく、センター内でのOJTで実践的な訓練も行っています。例えば、訓練生のお弁当の発注～支払い～銀行振込までの管理や、食堂のお茶、タイムカードの管理などを任せています。

●介護系

自信を持って仕事に就いてもらうため、介護職員初任者研修の資格取得をめざします。通常の３倍ほど時間をかけて授業を行い、テキストもルビをふり、表現もわかりやすくしたものを使っています。

自主性や社会性を身につける

同センターで就業訓練を受けて就職した方は、企業から、基本的なマナーはもちろんのこと、社会性や礼儀正しさを褒められることが多いとのこと。

それは、訓練期間中にビジネスマナーや自主性を育てることにも力を入れているからです。センターへの通学中にはスーツとネクタイを着用、「おはようございます」「お先に失礼します」などのあいさつも徹底しています。また、調理実習や海外体験旅行も実施し、自立して生活できる意識やスキルを育成するようにしています。

大阪市職業リハビリテーションセンター

厚生労働省、高齢・障害・求職者雇用支援機構、大阪府、大阪市の助成を受けて運営する職業能力開発施設。障がい種別や程度に関わらず、「就労する」という意志のある方に門戸を開いている。

〒547-0026　大阪市平野区喜連西6-2-55
TEL：06-6704-7201　FAX：06-6704-7274
https://www.v-sien.org/

ADVICE

まずは「やってみる」ことがうまくいく秘訣！

大阪市職業リハビリテーションセンター　**酒井 京子** 所長

――知的障がい者の雇用について、最近の課題をどのように感じていますか。

酒井所長　企業や家族も含めて、周囲から支援をしてもらえる反面、周りの「できないのでは」という思い込みから新しいことにチャレンジする機会が少なくなりがちです。やってみればできることはたくさんありますので、もっと色々なことに取り組み、それぞれの得意なことを見つけることが大切です。

――そのためにこちらのセンターではどのような訓練をしていますか。

酒井所長　事務系のコースでは情報処理関係の資格取得をめざすとともに、当センターでの郵便物の発送や届いた物の仕分け等、実務作業を担当し、経験を重ねてもらっています。

作業系のコースでも複数の作業の訓練を行うほか、パソコン操作や、バーコードリーダーを使った訓練もしています。

ＩＴの活用で苦手なところをカバーできることも多いと思います。

――そのほか力を入れている取り組みはありますか。

酒井所長　知的障がい者に限らず障がいのある人は自分の意見を言うことにためらいを感じたり、うまく伝えられないことが少なくないので、グループワークなど、コミュニケーションの訓練は全コースに取り入れ、自分の意見も相手の意見も大切にするということを身につけてもらっています。

そのほか、知的障がいのある訓練生だけで行程を決める旅行も行うなど、自分たちで選択して決める力を身に着ける機会を設けています。

――知的障がい者の雇用を検討している企業にアドバイスをお願いします。

酒井所長　まずは訓練の様子を見学に来て、どんな業務を任せるかイメージを持っていただければ雇用の幅が広がると思います。

また、積極的に実習を受け入れていただけるとありがたいです。実際の職場で働く姿を見て、彼らの能力を具体的に知ることができますし、本人にとっても現場で仕事をするという良い経験になります。

企業にとっても知的障がい者にとっても、実際に「やってみる」ことが、より良い雇用につながると思います。

あとがき

知的障がい者と一緒に働いてみると、最初はいろいろなことを伝えるのに時間がかかると思われるかもしれません。
でも、思い返してみてください。大卒や高卒の一般枠で入社された方でも、最初は会社のルールや業務内容などわからないことばかりですよね。そして、少しずつ仕事を覚えて、自分で業務を任されるようになると、目がイキイキと輝きます。その輝きは、知的障がい者も変わりません。
彼らも1つ作業を覚え、1つ仕事を任されるごとに目が輝くのです。
知的障がい者が「働きたい」という思いは、皆さんと同じです。また、働くからには努力もしますし、「会社に貢献したい」「必要な人だと思ってもらいたい」と思う気持ちも同じなのです。

知的障がい者を雇用した企業からは「社内が明るくなった」「仕事に励む姿にこちらもやる気が出る」などのご意見をいただきます。本当は、仕事を覚えてもらうまでに苦労があったかもしれませんが、ポジティブな意見が出るのは、結果的に会社にとってプラスになっているからだと思います。

最初は実習の受入れや職場体験からでも良いので、支援機関に相談し、ぜひ知的障がい者と触れ合って仕事をしてみてください。ただ、知的障がい者は、人それぞれ「できること・できないこと」がありますので、「自信を持ってできること」を一緒に探し、いつも「気配りと目配り」のナチュラルサポートをお願いします。
そして、困ったときには、この冊子を開いていただければ幸いです。

支援機関の紹介

センター名	所在地	TEL
大阪市障害者就業・生活支援センター	大阪市天王寺区東上町4-17 ワークセンター中授内	06-6776-7336
北河内東障害者就業・生活支援センター	大東市赤井1-7-102 就労支援統括センター みぃーん内	072-871-0047
堺市障害者就業・生活支援センター	堺市堺区旭ヶ丘中町4-3-1 堺市立健康福祉プラザ4階	072-275-8162
南河内南障害者就業・生活支援センター	河内長野市昭栄町2-1-101	0721-53-6093
すいた障がい者就業・生活支援センター	吹田市高浜町7-7 ぷくぷくサポートoffice	06-6317-3749
高槻市障害者就業・生活支援センター	高槻市高槻町4−17	072-668-4510
八尾・柏原障害者就業・生活支援センター	八尾市楽音寺1-85-1	072-940-1215
とよなか障害者就業・生活支援センター	豊中市寺内1-1-10 ローズコミュニティ・緑地1階	06-4866-7100
東大阪市障害者就業・生活支援センター	東大阪市菱江5-2-34 東大阪市立障害児者支援センターレピラ4階	072-975-5711
枚方市障害者就業・生活支援センター	枚方市大垣内町2-1-20 枚方市役所別館1階	090-2064-2188
南河内北障害者就業・生活支援センター	羽曳野市白鳥3-16-1 木村ビル4階	072-957-7021
寝屋川市障害者就業・生活支援センター	寝屋川市寝屋南2-14-12 隆光学園真心ハウス3階	072-822-0502
泉州中障害者就業・生活支援センター	貝塚市堤371番地の1 タケモトビル 4階A室	072-422-3322
茨木・摂津障害者就業・生活支援センター	摂津市学園町2-9-28	072-665-7670
北河内西障害者就業・生活支援センター	守口市日吉町1-2-12 守口市障がい者・高齢者交流会館3階	06-6994-3988
泉州北障害者就業・生活支援センター	和泉市府中町1-8-3 和泉ショッピングセンター2階	0725-26-0222
泉州南障害者就業・生活支援センター	泉佐野市下瓦屋222-1 泉佐野市立北部市民交流センター本館	072-463-7867
豊能北障害者就業・生活支援センター	箕面市稲1-11-2 ふれあい就労支援センター3階	072-723-3818

詳しくはこちらをご覧下さい ⇨ 大阪府　就業・生活支援センター　検索

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構大阪支部 大阪障害者職業センター	大阪市中央区久太郎町2-4-11 クラボウアネックスビル4階	06-6261-7005
大阪障害者職業センター 南大阪支所	堺市北区長曽根町130-23 堺商工会議所会館5階	072-258-7137

ハローワーク一覧（大阪労働局ホームページ）　大阪　ハローワーク一覧　検索

大阪府障がい者雇用促進センター	大阪市中央区北浜東3-14 エル・おおさか本館11階	06-6360-9077 06-6360-9078