

障がい別の職業的課題 就労支援上の留意事項（知的障がい）

大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合
（愛称 エル・チャレンジ）

就労支援課 上国料 洋子

知的障がいとは？

- ・「おおむね**18**歳までに知的機能の障害があらわれ、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」としている。

※「平成17年度知的障害児（者）基礎調査結果の概要」（厚生労働省発表）

- ・手帳の名称と障がいの等級は都道府県によって異なる。

※愛の手帳（東京都）、みどりの手帳（さいたま市） など



身体障がい者手帳



療育手帳



精神障がい者保健福祉手帳

- ・雇用促進法上の重度知的障がい者とは、手帳判定の重度より範囲が広い。 ※職業センターによる判定（職業的重度障がい者）

判断基準（明確な定義はないが、3つの目安とIQで判断）

（a）,（b）,（c）のいずれにも該当する者を知的障がいとする。

（a） その障害が発達期に起こっている者

（b） 知的機能について
標準化された知能検査によって測定された結果、知能指数が概ね**70**までの者

（c） 日常生活能力について
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）の到達水準が総合的に同年齢の日常生活能力水準の**a,b,c,d**のいずれかに該当する者



(b) 知能指数 (Intelligence Quotient) について

- ▶ 知能指数 (Intelligence Quotient) の値は、測定用テストの成績から精神年齢を導き、実年齢と比較することで求められる。
- ▶ **IQは「頭の良し悪し」を検査するものではなく、実際の年齢に比較してどの程度に達しているかを検査する。知的障害とは、実際の年齢と知能の発達段階に差がみえるが、発達のスピードが遅いのであって、知的能力や適応能力が成長しないわけではない。**

軽 度 : IQ51 ~ 70

中 度 : IQ36 ~ 50

重 度 : IQ21 ~ 35

最重度 : 知能指数20以下



(c) 日常生活能力について

日常生活能力水準

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

程度 年齢	a	b	c	d
18～29歳	簡単な意思表示しかできない	簡単な日常会話しかできない	限られた範囲内ならば日常会話はどうか通じる	日常会話はできるが、込み入った話は難しい

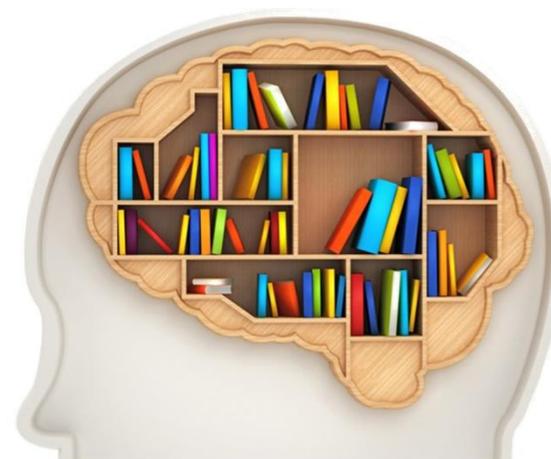
程度別判定の基準

日常生活能力 知能指数	a	b	c	d
I (IQ ~20)	最重度			
II (IQ 21～35)	重度			
III (IQ 36～50)	中度			
IV (IQ 51～70)	軽度			

知能水準が I～IV のいずれに該当するかを判断するとともに、日常生活能力水準が a～d のいずれに該当するかを判定して、程度別判定を行います。

知的障がいの特性の事例

- ① コミュニケーションが苦手
- ② 抽象的な言語が苦手
- ③ 自己コントロールが苦手
- ④ 興味や関心が極端に狭い
- ⑤ 時間の観念が苦手
- ⑥ 見通しをたてて行動することが苦手
- ⑦ 周囲の空気を読みにくい
- ⑧ 記憶することが苦手



働くために必要な力

社会力

- ビジネスマナー
- 協調性
- 意思の伝達 など

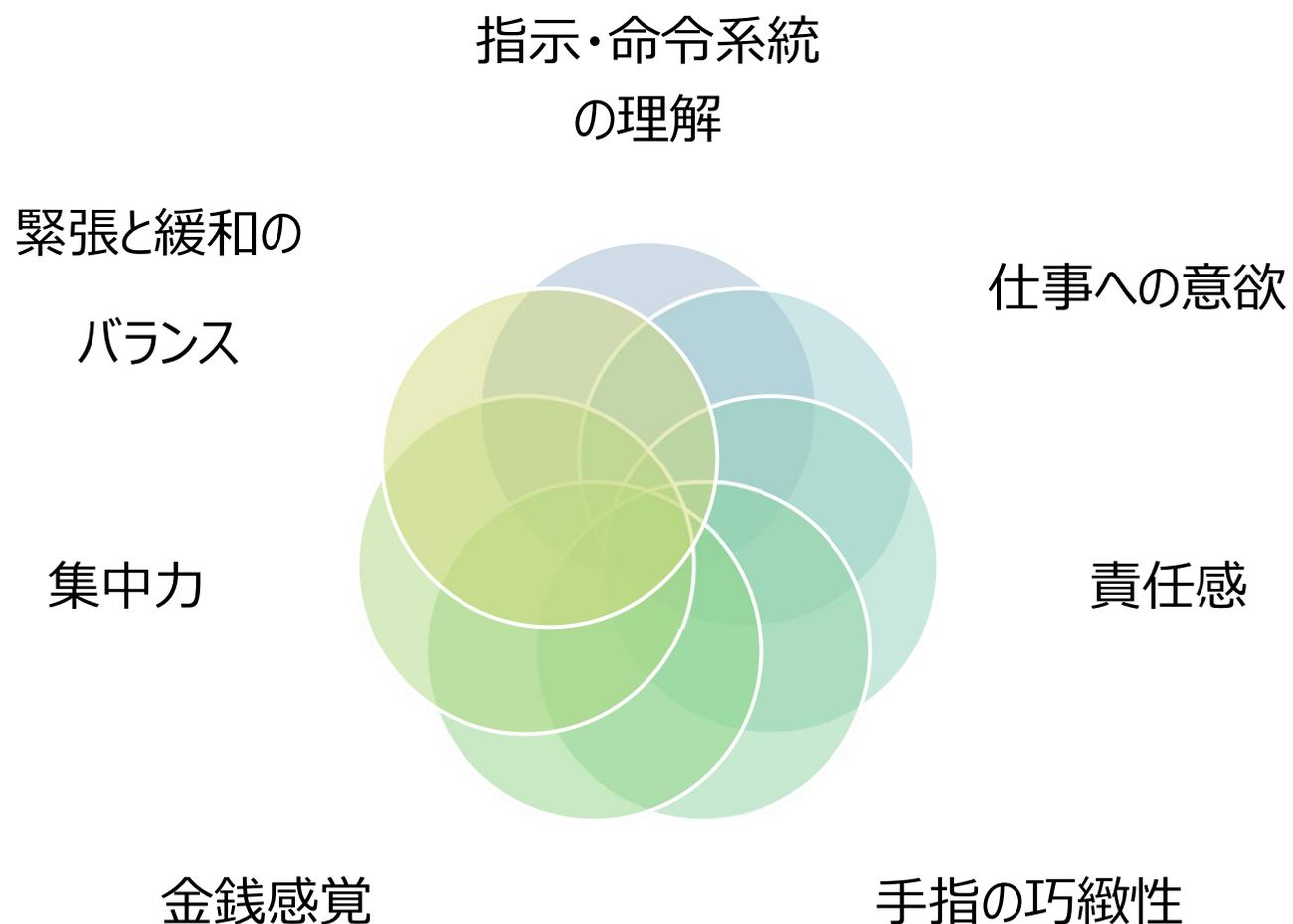
信用・信頼

自己管理能力

- 健康管理
- 日常生活管理

自信

働き続ける力（職業生活）



就労場面での指示の出し方

▶ わかりやすい指示の出し方

指示者が作業手順を熟知し、基本となる工程や手順が決まっている。

指示は短く簡潔に行い、用語も統一する。

言葉、ジェスチャー、見本の提示を効果的に組み合わせる。

うまく出来たら褒め、否定的な言葉を（なるべく）使わない。

▶ わかりにくい指示の出し方

指示者が作業手順を理解しておらず、工程や手順がコロコロ変わる。

言葉での指示を多用し、用語も言うたびに変わる。

説明がなくやり方だけを見せる。

否定的な言葉が多く、褒めない。褒め方が漠然としていて具体的でない。

教える立場の人は仕事を熟知し準備を！

仕事の分解と組み立て

- 得意な作業を寄せ集め分解する [掘り起こし(新規)・切り出し(強化)]
- 分解した作業を組み合わせ工程にする [職務工程]
- 理解しやすい環境を整備し混乱や間違いを少なくする [構造化]

できる

- ①簡単に「できる」
- ②慣れれば「できる」
- ③工夫をすれば「できる」

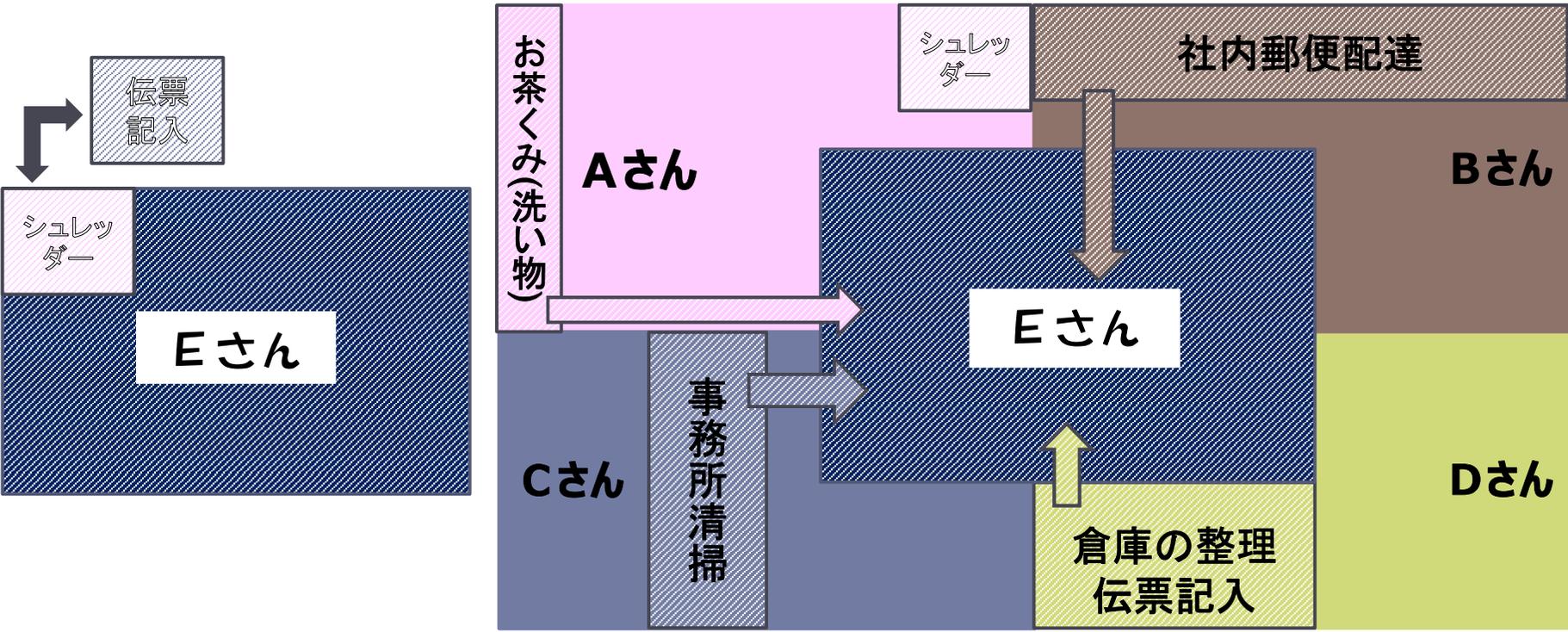
できない

- ①不得意で「できない」
- ②経験がないから「できない」
- ③周困が（私が）「できない」と思い込んでいる

▶ 「できない」を前に “焦らない・慌てない・諦めない” (1,2,3深呼吸)

仕事の分解と組み立て

◆仕事づくりの例



職業的課題と支援のポイント

時間	作業場所	作業の方法
7:55 まで!	トイレ掃除・掃除機などのじゅんぴ	じゅんぴ
すたーと!	事務所(小)・事務所(大) 所長室・衛生課→ごみ	そうじき
つき!		ごみ
すたーと!	女子・男子トイレ(1階) 女子・男子トイレ(2階) ※毎週(火)と第1,3(木)は1階と2階の順番が逆	つくえ
おわり!		せんめんだい(せんじい)
		かがみ
	あおタオルでふく	
	ゆか(ほうき,もっぼう)	ぺんき
	ほじゅう・ごみ捨て	ぬれた ぞうきん
2階の待合室のいす		
きょうけい(長い針が2こ進んだ時間まで)・じゅんぴ・せんたく		
すたーと!	月・金=2階 ①2第2会議室③予診室④診察室	かぎ
つき!	15処置室6診察室2 火=1階 所長室・相談室1・相談室2・面接室・第1会議室・女子更衣室・男子更衣室 水=2階 ⑦診察室③B⑨栄養室⑩直接X線室⑪⑬間接X線室 木=2階 大会議室	そうじき
		ごみ
		つくえ
		かぎ
すたーと!	2かい・ろうか (検診日などの汚れが取れにくい日は掃除機です)	だすとくろす
つき!	かいだん	あおもっぼう
		つくえ
		ごみ
		ほうき
		あおもっぼう
すたーと!	1かい・ろうか	だすとくろす
	げんかんほーる	あおもっぼう
		そうじき
		あおもっぼう
おわり!	げんかんのそと	そと角ほうき
		大ごみひろい
	はいざら・せんたくを干す	

2018 ねん 3 がつ なまえ

かくにんひょう

	といれ	せんたく	くさとり	ろうか	といれ ひがわり
月					
火					
水					
木					
金					

できたら「O」をつける

指導者記録

支援者記録

9015/1/21 sanri

職務工程表の例

4. 床のトラジ

赤のモップを洗って床をふく。
 トイレの奥から矢じるしのように
 ていねいにほしまでふく。
 モップを洗って2回ふく



女子用

男子トイレは小便器の
 足もとの部分に
 スプレーで洗さいを2回かけ
 黄のスポンジのふたのほうで
 みかく。
 赤モップで矢じるしのようにていねいに
 ほしまでふく。モップを洗って2回ふく

作業手順書の例

する物
 (掃き2本、デッキブラシ1本、スプレー)

洗面用(黄色) 6枚
 便器用(白色) 6枚

女子

- 看板設置
- ゴミ袋の個室各通路に
- 洗剤(雑巾)下コン(黄色)
- 多目仕エター(洗剤)
- 洗面台にエター(洗剤)
- 個室の便器洗剤付
- モップ付
- トイレカバー補充
- 点検 (看板)

雑巾 < 白 → 便器
 黄 → 洗面台

黄のスポンジのふたのほうで
 みかく。

赤モップで矢じるしのようにていねいに
 ほしまでふく。モップを洗って2回ふく

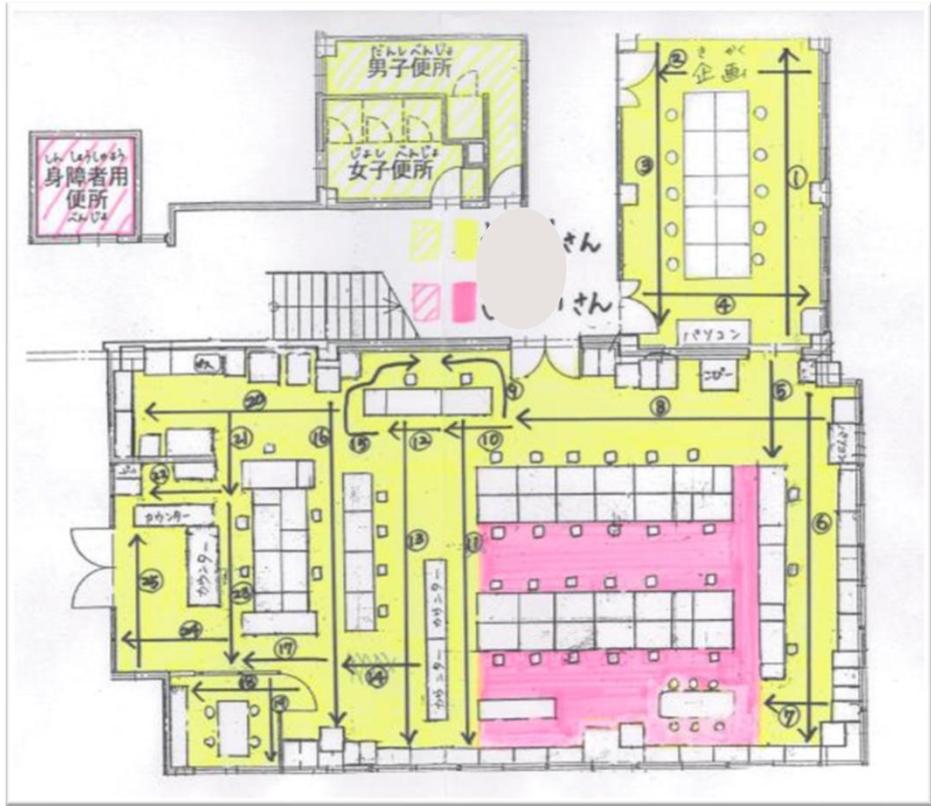
職業的課題と支援のポイント



☞ 曜日別に清掃するエリアを示す

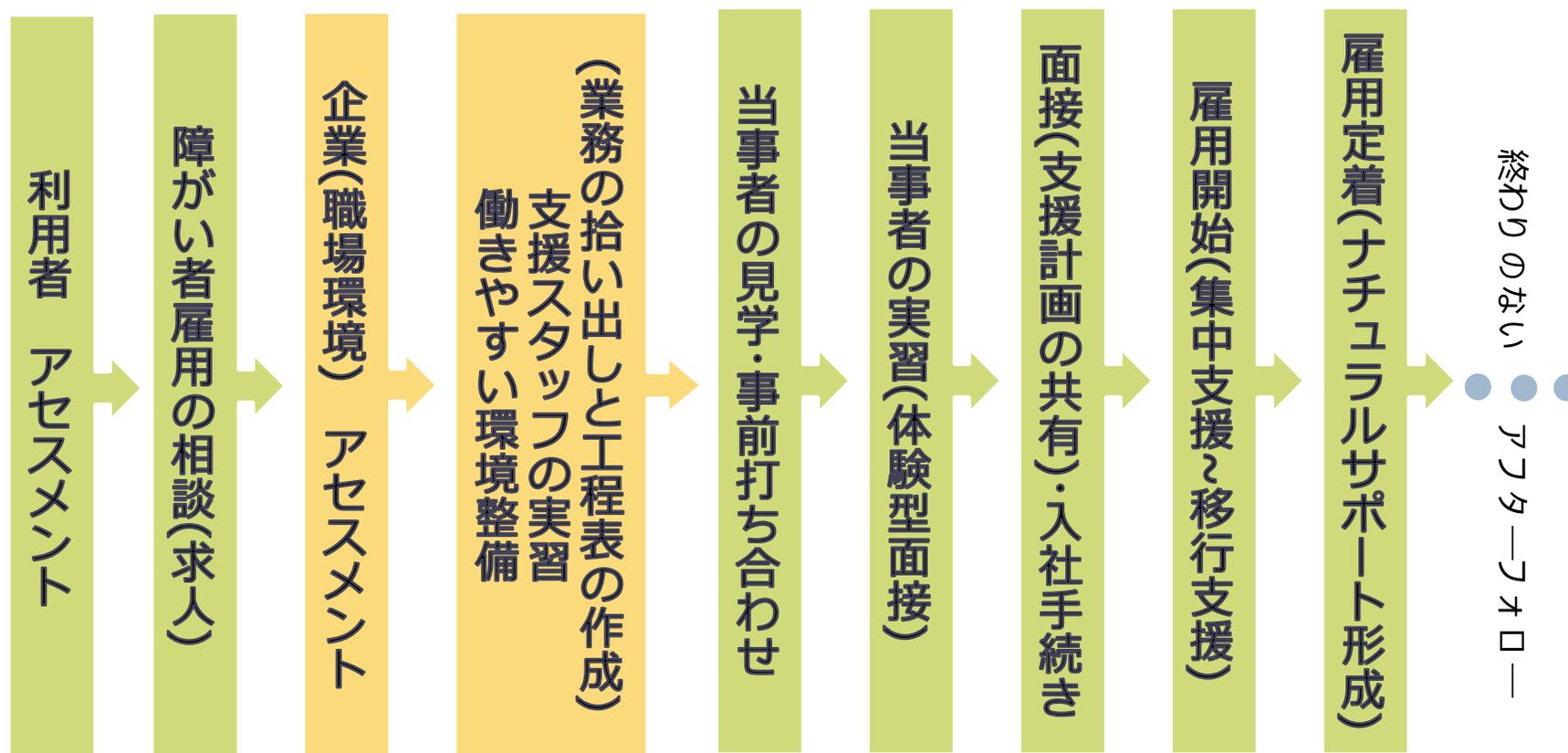
掃除機かけの担当エリアを示す ☞

指示書（きっかけになる物）の例



知的障がいのある人が働きやすい雇用の流れ

履歴書や経歴書、面接だけでは難しい。時間をかけてジョブマッチングを！



重要!

就労支援≠作業を教えるではありません。

私たち支援者に必要な力



コミュニケーション力 （聞く・伝える・信頼を得る etc）

観察力 （客観的に注意深くみる、理解する etc）

分析力 （事実を把握する、現状を見える化する、視野を広げる etc）

計画・想像力 （見通しを立てる、発想の転換 etc）

選択・判断力 （雇用主や本人との情報共有、柔軟性 etc）

実行力 （豊富な知識や経験、他機関との連携 etc）

当事者：モチベーション

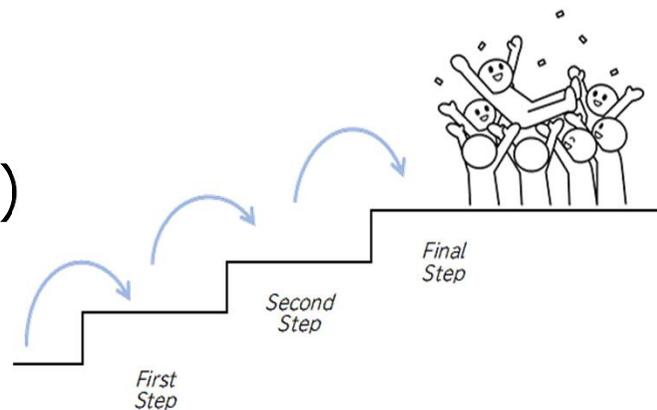
雇用主：人材育成

a. 所属感

b. 達成感（自信）

c. 成長を自覚

d. 余暇活動



a. 従業員として

b. スキルアップ

c. キャリアアップ

d. 行動範囲の広がり

障がいのある人と雇用主が成長を自覚できる

共に育つ仕組みづくり



➤ ライフマネジメントの視点

就労は生活全体の質を上げていくための一つ的手段。就労支援は生活支援と一体的に捉え、就労をその人の人生全体の中でマネジメントすることが重要。



➤ エンパワメントの視点

あらゆる経験や知識が限定されていることが多いため、経験の幅や知識の幅を広げるための支援が重要。

➤ 権利擁護の視点

労働法規や労働条件の順守、職場における虐待や搾取などには厳然と立ち向かうことが重要。

➤ 調整と連携の視点

就労支援をマネジメントする視点において支援の内容や質を吟味し、関係者の連携によってその目的を達成することが重要。そのためのフォーマル・インフォーマルを問わない関係構築が求められる。

➤ ソーシャルアクションの視点

支援対象者の特性を理解した雇用機会の開発が必要である一方、現状では就労が困難な支援対象者に対して多様な働き方を提案したり創出することも期待される。

➤ ホスピタリティの視点

制度や既存サービスの範囲内だけで事足りない現状を捉え、サービスを超えるホスピタリティが新たな就労支援の充実や発展につながる。





ご清聴ありがとうございました

①HOMEPAGE

👉 <http://www.l-challenge.com/yell/>



②Facebook

👉 <https://www.facebook.com/nakamanokaiyell/>



③YouTube

👉 <https://www.youtube.com/channel/UCOn-RFkmXIV155nhjjR3TNA>

