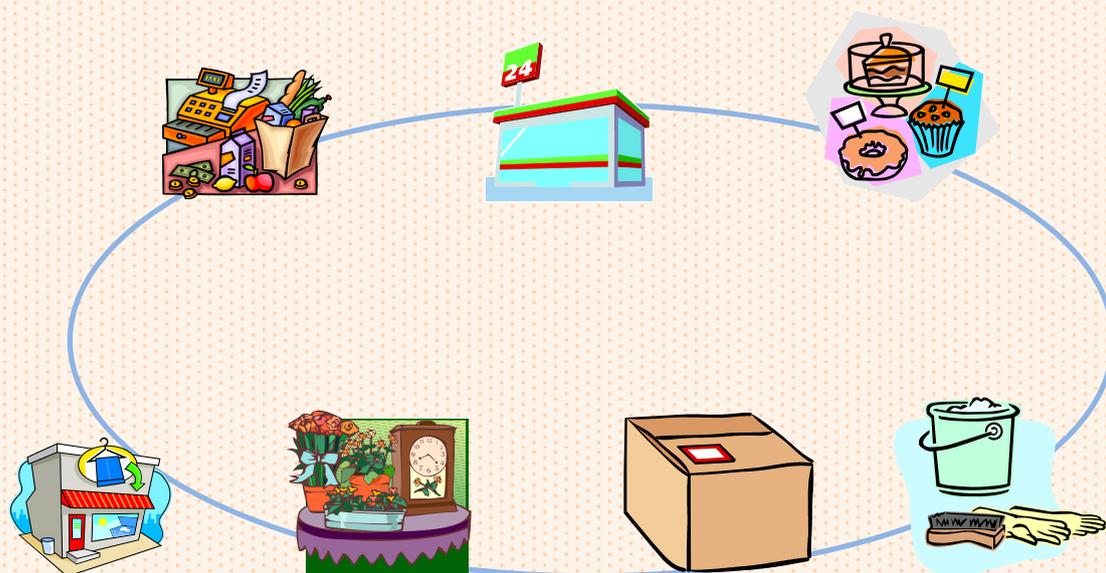


障がい者の職場実習事例集

～ 一緒に働こう!!! ～



平成26年 5 月

宮崎市自立支援協議会
職場実習を行う企業への支援プロジェクトチーム

一人一人の可能性をみつけよう

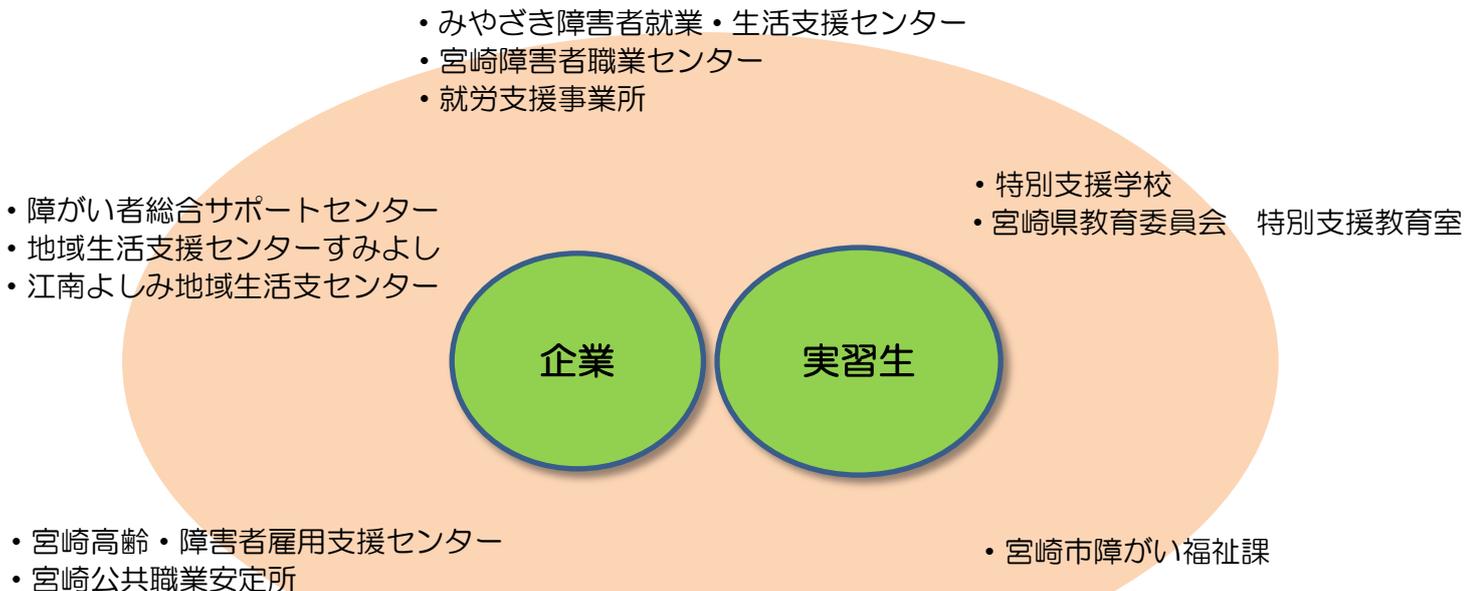
ひとりの社会人として地域の中で生活し、働いて社会に貢献したいと思うことは、誰もが望んでいる事です。

障がいがあっても一般企業で働くだけの力を持った方は大勢います。しかし、企業の方々の中には障がい者を雇用する意思はあるものの、「どのような仕事を担当させたらよいかわからない」「どのような点に配慮したらいいかわからない」と不安をもっている方もおられるようです。

そこで、宮崎市自立支援協議会（職場実習を行う企業への支援プロジェクトチーム）では、この度、職場実習をされた障がいのある方々の職場実習事例集を作成いたしました。

この事例集をご覧いただき、障がいのある方の「できる力」を知ってもらい、多くの企業が障がい者の実習を受け入れてくださり、誰もが協力し支え合う社会になることを目指しています。

実習は多くの方が支えます



※「障害者差別解消法」が施行されます！！

「障がいを理由とする差別の解消の推進に関する法律」（障害者差別解消法）が平成25年6月に公布され、平成28年4月に施行されます。この法律は、全ての国民が障がいの有無によって分け隔てられることがないように、障がいを理由とする差別の解消を目的に作られました。

目 次

各障がいの説明	・・・・・・・・・・	1・2 ページ
職場実習事例紹介		
① 視覚障がい	～視覚障がいがあっても選別作業ができます！～	3・4 ページ
② 聴覚障がい	～聴覚障がい者は音の環境やコミュニケーションに 配慮することで力を発揮できます！～	・・・・ 5・6 ページ
③ 肢体不自由	～一般企業へのステップアップ～	・・・・ 7・8 ページ
④ 内部障がい	～病気と共に働く～	・・・・ 9・10 ページ
⑤ 知的障がい	～陳列・接客が好きな方へ。知的障がいの雇用開発例～	・・・・ 11・12 ページ
⑥ 精神障がい	～一般企業へのステップアップ～	・・・・ 13・14 ページ
⑦ 発達障がい	～一般企業へのステップアップ～	・・・・ 15・16 ページ
⑧ 高次脳機能障がい	～高次脳機能障がい（記憶障がい）と共に働く～ （雇用事例を基に）	・・・・ 17・18 ページ
雇用関係助成金のご案内	・・・・・・・・	19 ページ
各機関の連絡先	・・・・・・・・	20 ページ
宮崎市自立支援協議会とは	・・・・・・・・	21 ページ



各障がいの説明

【 視覚障がい 】

視覚障がいとは、視力が全くない全盲もしくは視機能が低下して日常生活や就労等に支障をきたす弱視の状態をいいます。弱視の場合、視力や視野などの違いによりその見え方は様々で、形の識別が難しくなる視力の低下、明るさや暗さへの対応が困難になる光覚の機能の低下、コントラストの差が低い色の間での判別が出来ず、カラー資料の中で必要な情報を見落としてしまうことがある色覚の機能の低下などがあります。

【 聴覚障がい 】

聴覚障がいとは、聴覚に何らかの障がいがあるため全く聞こえないか、聞こえにくいことをいいます。

また、障がいを受けた部分によって「伝音性難聴」と「感音性難聴」及び両方が混じった「混合性難聴」に分けられます。

伝音性難聴の場合には補聴器が有効なことが多いのですが、感音性難聴は聴神経が障がいを受けるため明瞭に聞き分けることが出来ないといわれています。

【 肢体不自由 】

肢体不自由とは、左右の上肢（腕や手指、肘関節など）の障がい、下肢（股関節、膝関節など）の障がい、体幹障がい（座位、立位などの姿勢の保持が難しいこと）、脳病変による運動機能障がい、などにより日常生活所の動作が困難となる状態が永続することをいいます。

【 内部障がい 】

内部障がいとは、生命を維持するという重要な機能を持つ体内の臓器の障がいであり、これら臓器の本来の働きが妨げられることにより日常生活活動が制限されている状態をいいます。具体的には、心臓機能障がい、腎臓機能障がい、呼吸器機能障がい、ぼうこう又は直腸機能障がい、小腸機能障がい、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障がい、肝臓機能障がいの7つを総称しています。

【 知的障がい 】

知的障がいとは、知的な遅れがあり、意思交換（言葉を理解し気持ちを表現することなど）、日常的な事柄（お金の計算など）が苦手なために何らかの援助を必要とする状態をいいます。抽象概念の理解や使用が苦手な人、覚えることに時間がかかる人、社会的な面の未熟さがみられる人など、障がいの程度、能力、意欲、体力など個人差があります。

【 精神障がい 】

精神障がいとは、気分障がい（うつ、躁うつ病など）や統合失調症その他の精神性疾患を有しており、疾患が原因で日常生活活動が制限される状態をいいます。

医療的な面から見た“疾病”の側面と、生活面から見た“障がい”の側面を併せ持っており、疾病が悪化すると障がいが重くなり、疾病が回復していくと障がいが軽くなるというように、相互に影響を与え合うという特徴があります。

【 発達障がい 】

発達障がいとは、自閉症・アスペルガー症候群その他の広汎性発達障がい、学習障がい、注意欠陥多動性障がい、その他これに類する脳機能の障がいであって、その症状が通常低年齢において発現するものをいいます。

社会性の障がい、コミュニケーションの障がい、こだわりが強く興味や行動が極めて限られる障がいの組み合わせとして診断されます。

発達障がいの特性は多様であるため、ひとりひとりの状態と対処法の確認が必要です。

【 高次脳機能障がい 】

高次脳機能障がいとは、外傷性脳損傷（交通事故・スポーツ事故など）、脳血管障がい（脳梗塞・脳出血・くも膜下出血など）、脳腫瘍、脳炎（インフルエンザ脳症・日本脳炎など）等が原因で、脳に全体的あるいは部分的な損傷を受け、注意・知覚・学習・記憶・判断・言語・思考などの高次の精神機能が低下または喪失した状態をいいます。

記憶障がい、遂行機能障がい（物事の優先順位が付けられない等）、注意・集中力の低下、感情コントロールの低下などの状態が認められることがあります。

体に障がいがない場合もあり、外見から障がいがあるとは分かりにくく、その言動から誤解を招くことが多くなってしまいます。

事例1 ～視覚障がいがあっても選別作業ができます！～

【 実習生のプロフィール 】

- ① 年齢（年代）：10代
- ② 性別：男性
- ③ 障がい種別（等級）：視覚障がい4級
- ④ 職歴：無
- ⑤ 障がい特性と課題：弱視で、照明が不十分な場合さらに見づらいので、照明や採光に配慮が必要。口頭で説明する場合は具体的に伝えること、相手の顔がよく見えないので、一声かけることも大切。



【 実習を行った事業所 】

- ① 業種（事業内容）：青果物の検査、選別出荷業務
- ② 従業員数：職員4人、パート37人（うち、障がい者2人）
- ③ 実習の内容：
野菜（オクラ、ピーマン、ニラ、ゴーヤ）の選別箱の組み立て、野菜の箱入れ・袋詰め、花卉の運搬
- ④ 実習の期間：第1回目3日間（その後、5日間の実習を2回行った）



【 実習受け入れまでの経緯 】

学校の進路指導担当者が、事業所の責任者に職場実習の受け入れについて直接交渉をした。



その後、受け入れに向けた打ち合わせ会議を行い、事業所側の受け入れの条件や実習生への配慮事項について共通理解を図った。



危険防止と効果的な指導を行うために、教員も3日間終日同行するという条件で、視覚障がい生徒の実習を初めて受け入れてもらった。必要に応じて教員がサポートするが、できる限り実習生自身でやり遂げるように指導することを確認した。

【 実習の状況 】

実習生が苦手・不安に思ったこと

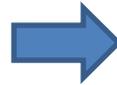
企業側はこう対応しました

野菜の大きさや形などがよく見えないので選別作業ができるか不安である。



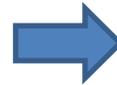
作業の内容、スピードを本人の能力に応じて調整した。やや時間がかかるが野菜を目に近づけて行うことで対応できていた。

うす暗い場所では特に見えづらいので、移動や作業に不安を感じる。



比較的明るく安全な場所で作業できるように配慮した。与えられた作業量は時間内にやり遂げていた。

この職場の仕事の中で何ができて何ができないか、自分の能力と適性を知りたい。



野菜の選別作業の他に段ボール箱の組み立て、花卉の積み込み作業、干し大根の袋詰めなど様々な仕事を用意した。どれも真剣に取り組んでいた。

- 作業しやすい服装で現地集合（自宅から路線バスを利用して移動）。
- 3日間ともバスの時刻の関係で午前9時から午後4時まで、約6時間の実習を受けた。

< 実習後の評価 >

集中力、正確性、器用さ、理解力、責任感、体力、素直さ、言葉遣いなどはA（良）評価であったが、安全性、作業の速さ、協調性、積極性はB（普通）評価であった。C（不良）評価の項目はなかった。

【 実習を受け入れて良かったこと 】

- 視覚障がい（弱視）についての理解が深まった。
- 実習を通して実習生の仕事への適応度、能力、意欲、人柄を知ることができた。
- 見えづらさについて適切な配慮をすれば、仕事ができることがわかった。
- 次の職場実習の受け入れについて、教員の同行がなくても可能であり、ある程度の見通しが立った。
- 初めての障がい者雇用のきっかけとなった。



事例 2 ～聴覚障がい者は音の環境やコミュニケーションに配慮することで力を発揮できます！～

【 実習生のプロフィール 】

- ① 年齢（年代）：10代
- ② 性別：女性
- ③ 障がい種別（等級）：聴覚障がい2級
- ④ 職歴：無
- ⑤ 障がい特性と課題：聴覚障がい者は耳が全く聞こえないというイメージがあるかもしれないが、補聴器の活用により、ある程度の音は聞き取ることができる。聴覚障がい者の聞こえ方の個人差は大きいので、個々の聞こえ方の特性を知り、確実な伝達方法を理解し、配慮することで、聴覚障がい者が力を発揮しやすくなる。



【 実習を行った事業所 】

- ① 業種（事業内容）：機械部品製造業
- ② 従業員数：40人（うち、障がい者0人）
- ③ 実習の内容：
 - ・機械を操作して部品の加工・組立・検査をする作業。
 - ・部品の袋詰め、梱包 など
- ④ 実習の期間：2週間

【 実習受け入れまでの経緯 】

手話が使えないとコミュニケーションができないのではないかと、聴覚障がい者どう接してよいのかわからないといった不安を事業所の方がもたれていたため、初めのうちは学校職員が手話通訳者として同行した。（しばらくすると、手話など使わなくてもだいたい意思疎通ができることを理解してもらった。）



聴覚障がい者の特徴として、聞こえにくさから生じる勘違いや人間関係での悩みなど、コミュニケーション面で問題が起きやすいが、その点に特に配慮すれば、聴覚障がいに伴う問題が軽減されることを説明した。

【 実習の状況 】

実習生が苦手・不安に思ったこと

企業側はこう対応しました

音を聞いて判断しなければならない機械を操作するのは難しい。



事業所のスタッフがやって見せたり筆談で伝えたりした。

音が聞こえないと危険な場所(機械に巻き込まれたり、動力車の往来したりする場所)には近づかないように説明をした。

音声で話しかけられても伝わりにくい場合がある。



朝礼などの連絡時には口頭で伝えていたが、実習生のために要点をメモした紙を渡すようにした。

- 目で見て判断するような機械の操作はスムーズにできた
- 事業所の方が積極的に話しかけてくれたことで、実習生もスムーズに人間関係を築くことができ、最終日には涙を流して別れを惜しむ場面もみられた。

【 実習を受け入れて良かったこと 】

- 実習を受け入れる前までは、聴覚障がい者に対する勝手なイメージがあった。コミュニケーションがとれないとか、健常者に比べて仕事ができないとか、事故を起こすのではないかと心配だったが、実際に一緒に働いてみると、耳が聞こえにくいというだけで、作業能力は健常者に優るとも劣らない働きぶりだった。先入観にとらわれず、実際にやらせてみなければわからないものだとあらためて感じた。
- 健常者の学校からも実習生を受け入れてきたが(個人差もあるとは思うが)、その人たちよりも仕事が非常に丁寧で、真面目に働いてくれるので、(聴覚)障がい者に対するイメージがガラッと変わった。
- 障がい者に対してあれこれ配慮する中で、社員が優しい気持ちになり、職場の雰囲気はよくなった。他人に対する思いやりの気持ちが強くなったのは思わぬ効果であり、副産物だった。



事例 3 ～一般企業へのステップアップ（肢体不自由）～

【 実習生のプロフィール 】

- ① 年齢（年代）：50代
- ② 性別：女性
- ③ 障がい種別（等級）：身体障がい（変形性股関節症による左下肢機能障がい）
- ④ 職歴：清掃業の経験有
- ⑤ 障がい特性と課題：歩行が不安定で長時間の立位は困難。重いものが持てない等。配慮が必要。



【 実習を行った事業所 】

- ① 業種（事業内容）：中古車販売、買い取り、自動車部品販売、車検等
- ② 従業員数：50人（うち、障がい者0人）
- ③ 実習の内容：自動車部品販売窓口での事務及び接客
- ④ 実習の期間：1週間

【 実習受け入れまでの経緯 】

障がい者雇用を進める企業向け研修会に社長が出席。障がい者雇用への理解が進み、社長から、障がい者雇用を進めていきたいとの相談をみやざき障害者就業・生活支援センターが受ける。



各関係機関での情報の共有を行い、障がい者雇用コーディネーター・宮崎障害者職業センターカウンセラー・みやざき障害者就業・生活支援センターで会社訪問を行なう。



対象者の見学同行を、みやざき障害者就業・生活支援センターが行ない、その後実習となる。



事業所が事務職や車検代行、リサイクルといった業務に、発達障がいや身体障がい者の実習を積極的に受け入れる。

【 実習の状況 】

実習生が不安・苦手に思ったこと

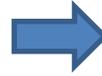
企業側はこう対応しました

部品販売という窓口での事務、接客業ということで実習生の不安が見られた。



周囲のスタッフのサポートを得ながら実習に取り組み不安を解消した。

身体（下肢障がい）という事で、立ち仕事であることや会社内の移動に関する不安が見られた。

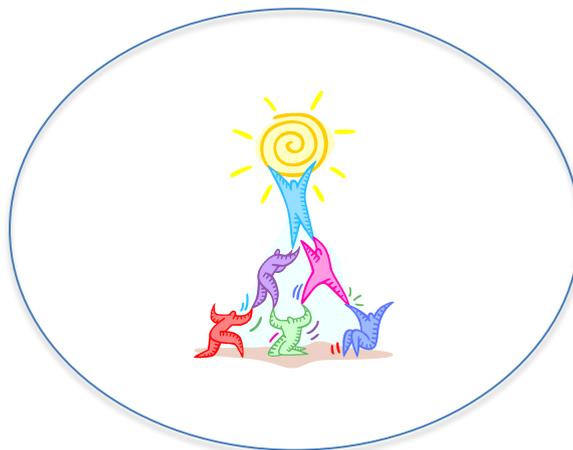


業務上立っていたり、歩いて移動したりすることはあるものの、企業側が実習生の障がいを理解することで周囲のスタッフのサポートが得られた。

- 実習状況も非常に良好で、周囲のスタッフとのコミュニケーションも良好であった。
- 実習後に雇用となり、その後は3ヶ月間は試用期間としての状況を見て、試用期間終了前に実習生との面接を社長が行い、仕事面での課題は特にないと判断で常用雇用となる。

【 実習を受け入れて良かったこと 】

- 障がいのある方が入ってくる事で、従業員の働くということに対する意識の向上が図れた。
- 会社として、障がい者雇用を行なうということで、社会貢献ができた。また、今後も社会貢献活動を進めていきたいという意識が見られた。



事例 4 ～病気と共に働く（内部障がい）～

【 実習生のプロフィール 】

- ① 年齢（年代）：10代
- ② 性別：女性
- ③ 障がい種別（等級）：身体障害者手帳併2級（※）
- ④ 職歴：無（高等部3年生）
- ⑤ 病気の特性と課題：朝に倦怠感があり時間と共に軽減し調子が上がってくる。疲れるとまぶたが下がってくる。



※ 併2級について・・・実習生の障がいは単体では3級と4級になる機能障がいであるが、併せて身体障害者手帳併2級となっています。

【 実習を行った事業所 】

- ① 業種（事業内容）：サービス業（事務作業）
- ② 従業員数：都合により非公表
- ③ 実習の内容：届いた封書を会社、内容ごとに仕分けする。仕分けた封書を記録する。
- ④ 実習の期間：合計3週間。（5月に1週間 9月に2週間）

【 実習受け入れまでの経緯 】

自立支援推進員より紹介。



企業の実習担当者との打合せ、実習部署（責任者、実習担当者）との打合せの中で、実習生の実態説明を行う。



実習生との顔合わせも行い、説明したことを実習生の様子を見ながら確認する。

【 実習の状況 】

実習生が不安・苦手に思ったこと

企業側はこう対応しました

発音が不明瞭のため、職場の方に伝わるか不安があった。



職場に聴覚障がいの方がおり、その方を指導者に付け、手話を交えて指導した。また、会社の中に手話サークルもあり職場全体の理解もあった。

胃ろう（※）のため、食事のとりかた、場所、時間等に不安があった。



職員の休憩場所を提供し、実習生が休憩しながら食事をとれるように準備。休憩時間も確保し、また職員と時間をずらし生徒が食事を済ませた後交流時間も設けた。

- 1回目の実習では食事をとらずに午後1時までの設定で行う。
- 2回目の実習は食事を実習先でとり食後に作業を行う形で行う。

※胃ろうとは・・・口から栄養をとれない方やとれてもむせて肺炎を起こしやすい方などに対し、お腹に小さな穴をあけ直接胃に栄養を入れる栄養投与の方法。

【 実習を受け入れて良かったこと 】

- 病気、病状の理解は難しいが、対応策を伝えることで配慮してもらい、このケースに限らず、病気に対する配慮は実習においては十分してもらえる。
- コミュニケーションを十分にとることができた。
- 実習生の就労に対する意識が高まり、目標をしっかりと持つことができた。



事例 5 ～陳列・接客が好きな方へ。知的障がいの雇用開発例～

【 実習生のプロフィール 】

- ① 年齢（年代）：10代
- ② 性別：男性
- ③ 障がい種別（等級）：知的 B-2
- ④ 職歴：無（高等部3年生）
- ⑤ 障がい特性と課題：文字を書くことや漢字の判読がやや苦手。機転が利き、粘り強さがあるため、幅広い業務内容に対応できる。



【 実習を行った事業所 】

- ① 業種（事業内容）：サービス業（100円ショップ）
- ② 実習の内容：初期はバックヤードで検品・箱出し。その後、売り場での棚作り、補充・陳列、清掃。仕上げ段階で、伝票チェックとPC入力を追加で行った。
- ③ 実習の期間：合計4週間。（6月に1週間、8月に1週間、11月に2週間）
12月中旬に内定。

【 実習受け入れまでの経緯 】

就労移行支援事業所（※）からの紹介。（実習予定の方が職域を転向されたことから）



高校生（在学中）の実習受入が初めてであったので、店舗と事業所の九州エリアマネージャーと十分に事前打ち合わせを行う。また、他店舗で定着支援を行った障害者職業センターからも、支援した課題と配慮等について助言をもらい、実習を依頼する。



多忙な時期を避けて、実習を設定した。また、実習生に関して、常に固定の1～2名の店舗スタッフが付けるようにシフト編成を事業所側で配慮してもらう。

※就労移行支援事業所とは・・・2年間で一般企業への雇用が可能と見込まれる方に対して、就労に必要な知識や能力向上の為に必要な訓練等を行う事業所のこと。

【 実習の状況 】

実習生が不安・苦手にしたこと

商品の入れ替え・補充が多く、棚から外されていく商品の配置・置き場を考え、見つけることに苦戦した。自分では「こうしたい」の気持ちを抑えながら進めることがやや不安。

漢字の読みや確認の仕方が苦手。ゆっくり実習生が納得できる速さで臨めないと不安になる。

企業側はこう対応しました

スピードや量を求めず、確実さに徹底した。判断が難しい列や棚・退ける商品はカゴに入れ、後でまとめて処理してもらうようにした。それで滞りの不安を少なくして作業を進めることができた。

伝票の確認や入力作業は、「ゆっくり、あせらず」「ものすごく助かる仕事」という言葉かけを常にした。メモ内容を精選し、とり終わるまで待ち、書いた内容を確認させた。練習を十分に積む機会を設けられたことで自信もつき、早い段階でスキルアップを果たせた。

- 売り場での取り次ぎが不可欠なので、接客で声をかけられた際、頭が真っ白になってしまう不安がある。そこで、接客用語を A6 大にラミネートし、常にエプロンのポケットに携行させ、実習前から練習して臨んだことで業務にスムーズに取り組めた。
- 緊張しながらも高いモチベーションで臨み、早い段階で慣れることができた。前期、中期、後期とも無欠勤で実習に臨むことができた。

【 実習を受け入れて良かったこと 】

- 実習によって、就労までの流れがスムーズになった。合計 4 週間の実習を通して、早くから店の雰囲気や仕事に慣れることができた。支援者側としては、実習生の性格や能力を把握することができた。
- 指示されたことや仕事に対して、素直な姿勢でがんばってもらえたことがありがたい。

事例 6 ～一般企業へのステップアップ（精神障がい）～

【 実習生のプロフィール 】

- ① 年齢（年代）：30代
- ② 性別：男性
- ③ 障がい種別（等級）：精神障がい3級
- ④ 職歴：短期間での離転職経験有
- ⑤ 障がい特性と課題：症状（うつ状態）は安定している。
しかし仕事を始めると、大丈夫かなと不安な気持ちが強くなり、退職したいという気持ちがでてきやすくなる。
長期間勤務が難しい。



【 実習を行った事業所 】

- ① 業種（事業内容）：レストラン
- ② 従業員数：20人（うち、障がい者0人）
- ③ 実習の内容：皿洗い
- ④ 実習の期間：1週間



【 実習受け入れまでの経緯 】

就労継続支援A型事業所（※）において1年間以上訓練を継続することができたことで、企業で長く働き続けることができるかもしれないと思うようになる。



支援者と共にハローワークで求人検索を行ったところ、レストラン宮崎店の一般求人を見つける。

- 本社は他県にある。他県の店舗では障がい者の受け入れ経験がある。



本社担当者に直接問い合わせたところ、レストラン宮崎店での実習を行うことの許可がでた。

- レストラン宮崎店が選ばれた理由；店舗規模、店長の経験。



本社担当者からレストラン宮崎店の店長へ実習受け入れについて指示が出される。

※就労継続支援A型事業所とは・・・一般企業に雇用されることが困難だが、雇用契約による就労可能な方に対し雇用契約に基づく就労等の機会の提供などを行う事業所のことをいう。

【 実習の状況 】

実習生が不安・苦手にしたこと

企業側はこう対応しました

作業自体は丁寧に素早く行うことができていた。
しかし実習生の不安感が強く、支援者に対して「できていますか?」「これで大丈夫ですか?」と何度も確認があった。



勤務終了後、みやざき障害者就業・生活支援センターで支援者と相談し不安な点について話し合いを行った。



採用時には宮崎障害者職業センターのジョブコーチ支援(※)を利用することとし、ジョブコーチが会社での作業確認をおこなった。

実習から本採用になった時、勤務条件が変わったらどうしよう。実習と採用になった時の条件が違くと、働くことができるのか、不安。



実習は、勤務時間、作業内容など採用時の勤務条件と大きな差をつけずに行った。

色々な人から指示を受けたらどうしよう。優先順位をつけることが出来るのか不安。



勤務シフトは店長に合わせ、指示は店長が行うこととした。

※ジョブコーチ支援とは・・・障がい者が職場に適応できるよう、障がい者職業カウンセラーが策定した支援計画に基づき、ジョブコーチ(職場適応援助者)が職場に出向いて直接支援を行う事をいう。

【 実習を受け入れて良かったこと 】

- ・駄目だったらどうしようと不安が強い実習生にとって、試してみようというチャレンジがとれたことは安心感につながった。
- ・店長にとって、他店での障がい者雇用の様子は聞いていたが、直接対応するのは初めてだった。受入について漠然とした不安を感じていたが、実習を通じて実習生の働く様子を直接確認することができ、採用に際して不安感を軽くすることができた。
- ・障がい者と共に働いた経験が少ないスタッフも居る中で、一緒に働くスタッフにとって実習を通じて共に働く経験ができ、実習生の人となりを直接感じることもできたことで、安心感を得ることができた。

事例 7 ～一般企業へのステップアップ（発達障がい）～

【 実習生のプロフィール 】

- ① 年齢（年代）：20代
- ② 性別：男性
- ③ 障がい種別（等級）：精神障がい2級 高機能自閉症
※みやざき就業・生活支援センター登録時、手帳の取得がない状況であった。
- ④ 職歴：無
- ⑤ 障がい特性と課題：他の人との社会関係をもちにくい。コミュニケーションが苦手。突然の声掛けには戸惑う等の特性が見られる。実習生の障がい受容はなかったが、サポートの必要性は実習生も求めている。



【 実習を行った事業所 】

- ① 業種（事業内容）：建築業（住宅事業）
- ② 従業員数：30人（うち、障がい者2人）
- ③ 実習の内容：建築現場での清掃業務
- ④ 実習の期間：2週間



【 実習受け入れまでの経緯 】

宮崎市自立支援協議会の「障がいのある方の働きたいを考えあう会」に参加していた社長から、発達障がい者を雇用したいとみやざき障害者就業・生活支援センターに相談があり、宮崎障害者職業センター、宮崎県中央発達障害者支援センターと情報共有を行い連携を図った。



実習生には高機能自閉症の診断があり、ハローワークで発達障がい専門官（宮崎県中央発達障害者支援センター所長）の相談を受けていた。

【 実習の状況 】

実習生が不安・苦手に思ったこと

1日の仕事の流れ（見通し）が見えない事での不安が見られた。

実習生が困った場合、誰に相談すればよいのかが分からなかった。

初めての仕事内容等、作業内容の把握が苦手であった。

仕事全体で、実習生や会社の不安が見られた。

勤務時間については、最初から通常の間で働くことに対して不安や心配が見られた。

企業側はこう対応しました

1日の流れ、仕事内容をキーパーソンの人より、毎日書面で説明を行った。

誰に聞けばよいのかを腕章をつけて、実習生が分かりやすいように行った。

その日の振り返りを行い、日誌の記入を行っていった。その際、振り返りの内容がより具体的に記入されることにより、実習生も、作業状況がイメージしやすくなった。

ジョブコーチ支援を入れることで、実習生・会社双方の問題や不安を解決することができた。

会社や関係機関と話し合いながら、段階的に勤務時間延長を行う事で、実習生も安心して働くことができた。

- ・事業所と保護者、関係機関との協議の上で、宮崎障害者職業センターの発達障がい者就労支援プログラム（※）を活用する。
- ・実習の業務内容は、建築現場での清掃業務に主に取り組み、会社のフェイスブックを通して社長に現場の写真メール送信を行なった。
- ・ジョブコーチ支援を受けながらの実習に取り組み、雇用決定となる。

※発達障がい者就労支援 . . . 発達障がい者が自分に合った仕事選びや継続就労を実現するためのプログラムの事をいう。

【 実習を受け入れて良かったこと 】

- ・実習生が現場の清掃作業をすることで、現場全体の整理整頓の意識が高まり、波及効果が見られた。
- ・実習生に教えたり指示を出したりすることで、指示の出し方や仕事の教え方など、実習生だけでなく従業員にも同じことが言え、勉強になった。
- ・企業としても発達障がいの方の雇用は初めてという事で、実習生にどう対応していったらよいか分からず不安が見られたが、雇用前に事業所、提携事業所を集め、障がい特性の勉強会を開催し、実習生の理解を図ることができた。

●ジョブコーチ雇用前支援・発達障がい者就労支援プログラムを活用

事例 8 ～高次脳機能障がい（記憶障がい）と共に働く～ 【 雇用事例を基に 】

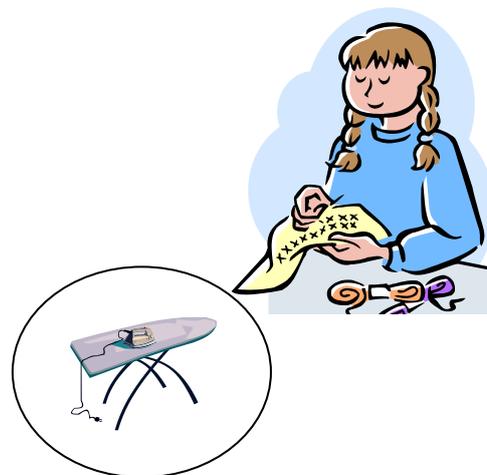
【 就労者のプロフィール 】

- ① 年齢（年代）：20代
- ② 性別：女性
- ③ 障がい種別（等級）：精神保健福祉手帳 2 級
- ④ 職歴：有
- ⑤ 障がい特性と課題：10 代の時、脳腫瘍の手術を受ける。記憶の抜けがある。しかし周囲が気づきにくく、気のせいではないか？と捉えられてしまう。それが就労者にとって負担になる。



【 事業所の状況 】

- ① 業種（事業内容）：衣服縫製の工程と仕上げ
- ② 従業員数：50人（うち、障がい者0人）
- ③ 勤務の内容：上着縫製工程の作業
 - ・パーツ縫い合わせ
 - ・ボタンつけ
 - ・アイロン



【 入職までの経緯 】

障がい者ふれあい合同面談会で面接を受ける。



2次面接の時に、勤務条件が提示される。

その場で、就労者から高次脳機能障がいがあることや、覚えることに不安を感じる事が伝えられる。



事業所から「覚えることは少ないから大丈夫」「少しずつ覚えていけばいい」との返答がある。



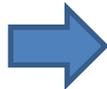
後日、採用の連絡がある。

【 勤務の状況 】

就労者が苦手・不安に思ったこと

企業側はこう対応しました

作業工程を忘れていないか



ジョブコーチ支援を利用。ジョブコーチが事業所を訪問し、作業工程を実習生と一緒に確認する。
実習生が作った作業工程表を整理する。工程表にチェック欄を挿入することで、チェックしながら作業を行う。
どこまで作業を進めているか確認しやすくなった。

ミスがでて「誰でも皆ミスはある。」と社員はなぐさめてくれる。障がいの特性だと知って欲しい



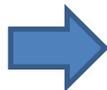
みやざき障害者就業・生活支援センターと宮崎障害者職業センターの担当者が、社員に対して、高次脳機能障がいについて勉強会を実施した。参加社員から「気にしないことができない状態だと知った」と感想をもらった。

ミスが多くでているのではないか、迷惑をかけているのではないかと気になる。



周囲の社員に対して、ミスはきちんと教えて欲しい。ミスがでやすいところは改善したい。良かれと思って隠してしまう方が気になってしまふことを伝える。
できていることに目を向けるように、日誌に作業量を記録していった。

心配な気持ちが大きくなると、眠れなくなる



みやざき障害者就業・生活支援センターの担当者が、家族と連絡をとりあい、様子を確認した。体調が変化した時には、主治医にも相談にのってもらった。

【 仕事が定着できるまでのポイント 】

- ・職場で共に働く人々に障がいについて知ってもらうことができた。その結果、気にしないという解決方法以外の方法を考えることができた。
- ・ミスに目を向けるのではなく、どれだけできたかを確認していった。

【平成26年2月現在】支給要件等が変更される場合があります。

雇用関係助成金のご案内

詳しくは「雇用関係助成金」で検索してください。

雇用関係助成金



他にも各種助成制度があります。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html



障がい者を継続して雇用する労働者（雇用保険の一般被保険者）として雇い入れる事業主に対して、賃金相当額の一部が助成されます。

【短時間労働者以外】

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期（6ヶ月）ごとの支給額
身体・知的障がい者	50（135）万円	1年（1年6ヶ月）	第1期 25（45）万円、第2期 25（45）万円 第3期 （45）万円
重度障がい者、45歳以上の障がい者、精神障がい者	100（240）万円	1年6ヶ月（2年）	第1期 33（60）万円、第2期 33（60）万円 第3期 34（60）万円、第4期 （60）万円

【短時間労働者】

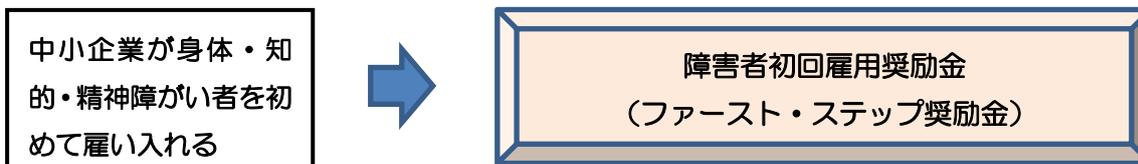
対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期（6ヶ月）ごとの支給額
障がい者	30（90）万円	1年（1年6ヶ月）	第1期 15（30）万円、第2期 15（30）万円 第3期 （30）万円

※（ ）内は中小企業に対する支給額・助成対象期間です。

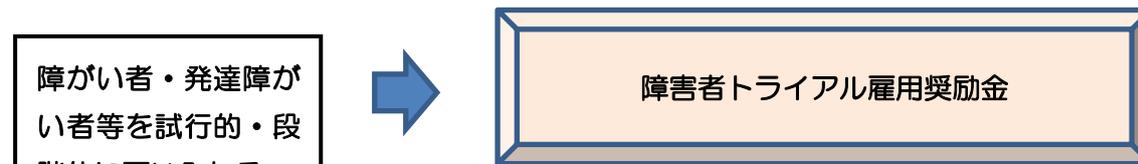
※短時間労働者とは、一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者である者をいいます。



発達障がい者または難治性疾患患者を継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主に50万円（中小企業の場合135万円）を支給します。短時間労働者は30万円（中小企業は90万円）。



障がい者の雇用経験のない中小企業において、初めて障がい者を雇用し法定雇用率を達成した場合に、120万円を支給します。



障がい者を試行的に3ヶ月間雇い入れた場合（月額最大4万円）、また、週20時間以上の勤務が難しい精神障がい者・発達障がい者を3~12ヶ月間かけて20時間以上の勤務を目指して試用雇用を行う場合（月額最大2万円）、「障害者トライアル雇用奨励金」を受けることができます。

助成金の受給に当たっては、ハローワークの紹介など各種要件がありますので、ご不明な点については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

各機関の連絡先

障がいのある方へお仕事（実習）の相談、生活の相談を受けております。どうぞお気軽にお電話ください。

【 実習に関する相談 】

名称	住所	電話番号等
みやざき障害者就業・生活支援センター	〒880-0930 宮崎市花山手東3丁目25-2	TEL：0985-63-1337 FAX：0985-53-5999
宮崎障害者職業センター	〒880-0014 宮崎市鶴島2丁目14番17号	TEL：0985-26-5226 FAX：0985-25-6425

【 助成金に関する相談 】

宮崎高齢・障害者雇用支援センター	〒880-0805 宮崎市橘通東5-4-8	TEL：0985-77-5177 FAX：0985-77-5178
宮崎公共職業安定所 (ハローワーク宮崎)	〒880-8533 宮崎市柳丸町131	TEL：0985-23-2245 (部門コード)43# FAX：0985-24-0521

【 教育機関 】

宮崎県教育委員会 特別支援教育室	〒880-8501 宮崎市橘通東1丁目9番10号	TEL：0985-26-7783 FAX：0985-26-0721
---------------------	-----------------------------	--------------------------------------

【 行政 】

宮崎市障がい福祉課	〒880-8505 宮崎市橘通西1丁目1番1号	TEL：0985-21-1772 FAX：0985-21-1776
-----------	----------------------------	--------------------------------------

【 生活全般に関わる相談 】

障がい者総合サポートセンター	〒880-0930 宮崎市花山手3丁目25-2	TEL：0985-63-2688 FAX：0985-53-5540
地域生活支援センター すみよし	〒880-0121 宮崎市大字島之内7217-1	TEL：0985-30-2524 FAX：0985-30-2529
江南よしみ地域生活支援センター	〒880-0931 宮崎市古城町南川内676番地	TEL：0985-64-1033 FAX：0985-54-3590

宮崎市自立支援協議会とは、誰もが住みよい街にするためにどうすればいいのか（地域作り）を、様々な立場の人と考える協議会です。

宮崎市自立支援協議会職場実習を行う企業への支援プロジェクトチームの構成メンバー

- 宮崎公共職業安定所
- 宮崎障害者職業センター
- 特別支援学校
- 宮崎県身体障害者相談センター
- 就労移行支援事業所
- みやざき障害者就業・生活支援センター
- 宮崎市手をつなぐ育成会
- 相談支援事業所
- 中小企業家同友会
- 宮崎市視覚障害者福祉会
- 宮崎市障がい福祉課 など

平成 25 年度 宮崎市自立支援協議会の組織

