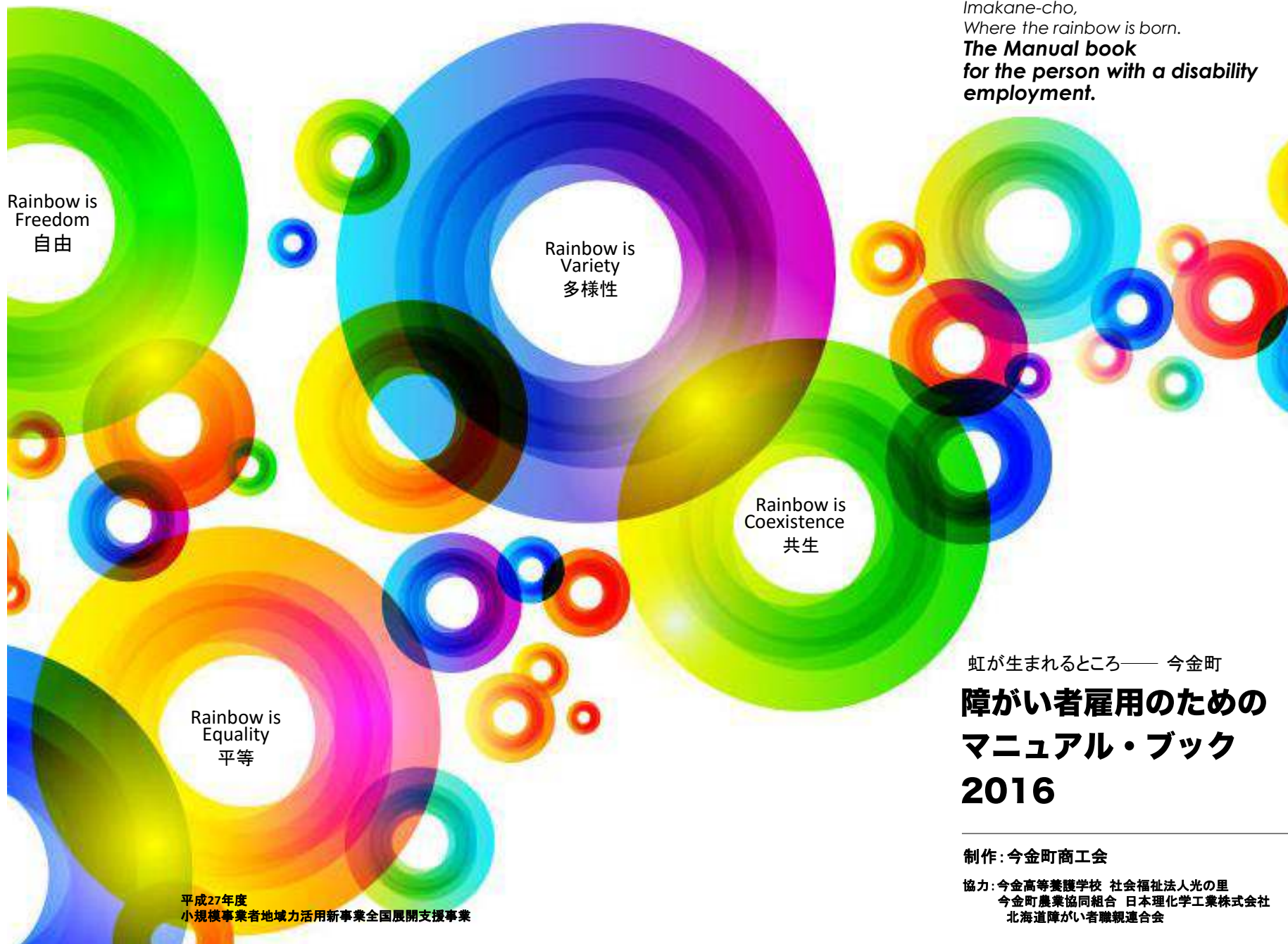




Rainbow is
Freedom
自由

Rainbow is
Variety
多様性

Rainbow is
Coexistence
共生

Rainbow is
Equality
平等

*Imakane-cho,
Where the rainbow is born.
**The Manual book
for the person with a disability
employment.***

虹が生まれるところ—— 今金町

障がい者雇用のための マニュアル・ブック 2016

制作：今金町商工会

協力：今金高等養護学校 社会福祉法人光の里
今金町農業協同組合 日本理化学工業株式会社
北海道障がい者職親連合会

障がい者雇用は企業の発展、成長のチャンス

物やサービスがあふれている時代です。良い商品を作り、良いサービスを提供するだけでは、企業の発展、存続は難しくなりました。様々な価値観を持つお客様の心を満たし、選んでもらうためには、価格、品質、安心、ブランドに加え、人や環境に対しての優しさ等、多くの要素が今後更に必要になります。

企業は価値観の違う多様な人材が集まっている場ですから、選ばれる商品やサービスを提供するには、それぞれの持ち味を最大限に活かし、成長させる企業側の能力こそが重要になります。

そのために必要な企業力を育ててくれるのが障がい者の皆さんだと考えます。成長させる為に必要な、飽くなき探求、知恵を絞り続ける工夫を開花させてもらえるからです。

まずは障がい者は能力が欠けているという誤解を解くことです。そして、一人一人の障がいや個性に合わせた仕組み作りや工夫ができず、育てられない、成長させられない原因は、すべて私たち指導者にあると知ることが大事です。

仕事ができないのではなく、理解ができていないだけです。理解できれば、期待に応え頑張って働く力は十分に持っているのです。それには、人を今までの工程に合わせるのではなく、今持っている能力に合わせて工程を組み直す必要があります。

できない時は、「まだまだ自分の伝え方が足りないのだ。もっと相手の理解力の中で役立つ方法を考えてみよう。彼は字が読めないけれど、色を使えばできるかもしれない…」これを根気強く続けていると、企業そして指導者にも力がついてきます。

人は何のために働くのか。それは、「人に褒められ、人の役に立ち、人から必要とされる幸せ」が得られるからです。仕事を通じ、愛すらも得られます。そのような幸せを感じると、相手の想いに応えようと毎日頑張り続けて能力を発揮して成長して行くのです。

障がい者を雇用する企業にとりわけ求められることは、常に愛情と関心をもって接することだと思います。良い所、良い変化を見逃さず、それを見つけたら相手に惜しみなく伝え、家族のように真心から助け合うことです。私たちがやれることはまだまだ残っています。



日本理化学工業株式会社
取締役工場長 西川 一仁

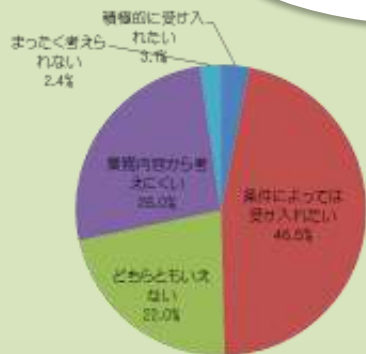
目 次

障がい者雇用は企業の発展、成長のチャンス	1
今金町商工会のこれまでの取組み	2
障がい者雇用による町の繁栄を目指して	4
障がいのタイプと特徴	5
障がいの特徴への理解（発達障がいの場合）	6
職場での対応	7
障がい者を雇用する前に	10
精神障がいや、発達障がいのある方を雇用するために	11
職場実習受入れ事例集	
①日置農場（トマトハウスの清掃と脇芽拵作業）	12
②仁木農場（アスパラガスの収穫作業）	13
③向井農場（ネギの定植作業）	14
④内ヶ島農場（にんじんの収穫作業）	15
⑤内ヶ島農場（大根の収穫作業）	16
⑥内ヶ島農場（じゃがいもの収穫作業）	17
⑦ほこほこ大地（選果場での作業）	18
⑧小売業	19
⑨飲食・サービス業・建設業	20
障がい者マネジメントのヒント	21
雇用関係助成金と問合せ窓口	22
障がい者マネジメントのヒント	23
キーワードは「まちづくり」	24
「障がい者職場体験実習事業」参加企業募集	25

農商工と福祉、教育の連携からはじまる障がい者の雇用拡大を目指し、プロジェクトを立ち上げました。これまで実施した様々な調査によって、障がい者との共生のあり方が見えてきました。

農 家

農家は収穫作業や選別作業で人手不足が続いているんだ。障がい者を雇用する上で、起こりがちな問題や、農業分野での働かせ方がわかれば、受け入れたいと思うよ！



～人口減少問題への挑戦～ ソーシャルタウン 今金町構想

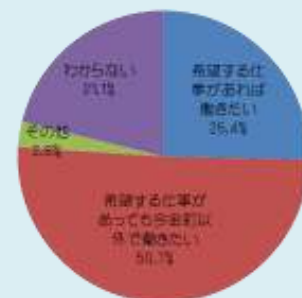
商工業

僕らも、対話能力やコミュニケーション能力など一定程度問題ないのであれば、積極的に障がい者雇用を受け入れたいと思っているよ！



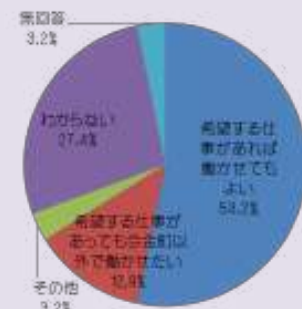
学 校

今金高等養護学校の生徒の多くは、この町に仕事があったら、町に残って働きたいと思っています。また、生徒の親も同じように考えていることがわかりました。



福祉施設

障がい者が町で仕事をする上で、住まいと生活支援が必要になるよね。障がい者がこの町で安心して暮らせるように、本人と事業主の間に立って、サポートしていきたいと考えてます。



障がい者雇用による町の繁栄を目指して

今金町商工会では、平成26年度より人口減少に歯止めをかける方策として、コミュニティビジネス創出による障がい者雇用拡大のための基盤整備を進めて参りました。人口減少に歯止めをかけ町の経済を再生させるためには、障がい者との間にある垣根をとりはらい、高齢者・障がい者も一緒になって働き、町民全員にとって住みよいまちづくりをしてゆく必要があります。

目指すべき町の姿として「ソーシャルタウン今金」を掲げ、今金町の主要産業である農業と商工サービス業が一体となって取り組んでいくために、このマニュアルが作成されました。

《本マニュアルの特徴》

- 事例集については、平成27年度今金町商工会が取組んだ就労実証実験および雇用シェアリング実証実験に基づいています。
- 就労実証実験および雇用シェアリング実証実験に際しては、北海道今金高等養護学校、社会福祉法人光の里、J-A今金のご協力と研修を受け入れてくださった農業経営者、商工サービス業の皆さまに多大なるご協力をいただきました。
- 本マニュアルの作成にあたり、障がい者の特徴や助成制度については、以下の資料を参考にしました
「北海道障がい者HANDBOOK」（北海道保健福祉部 福祉局 障がい者保健福祉課）
「発達障がいについて理解するために」（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）
「雇用関係助成金一覧」（北海道労働局）

障がいのある方に円滑に就労していただくために

本マニュアル作成にあたっては、極力実例にもとづき、障がい者と一緒に働く上で生じがちな課題を類型化していますが、実際には個人々人による個性や障がいの重さの違いに応じた対応が必要となってきます。

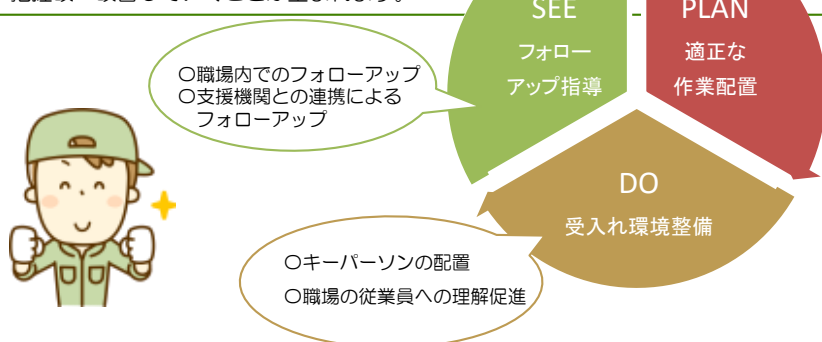
障がいの特徴等についても「そういう人もいる」という一例として認識いただき、すべて同一視しないで個人々人に対応することが望まれます。

また職業上の課題を把握する上で、①情緒（気持ちの安定、自信や意欲）、②対人関係、③仕事への対応ぶり、④生活と健康等の事柄について、本人理解を深めることが重要になります。

職務内容と職場配置については、次の3つが重要となります。

1. 適正な作業配置
2. 専任の指導者を決めるなどの受入れの環境整備
3. フォローアップ指導

この3つをPDSサイクルにより、把握改・改善していくことが望まれます。



障がいのタイプと特徴

障がいのタイプや程度は、障がい者一人一人で異なります。
適切な環境や対応も一人一人異なります

社会性・想像力・コミュニケーション能力の3つに独特の特徴を持っている方が多く、不注意・衝動性・多動性・感覚過敏のほか運動や読み書き、計算が苦手という方もいます。

その特性の度合いは個人差があり、また環境要因によって強みになったり、弱みになったりします。

その人の個性を受け入れ、その個性を活かすことが今、私たちに求められていることです。

【気分障がい】

抑うつ気分やイライラ感、不安感や気力減退などの症状があり、うつ病や双極性障がいもこれに含まれます。睡眠のバランスが乱れることもあり、継続して集中力を保つことが困難になる場合があります。

【統合失調症】

幻覚や妄想などの症状があり、意欲低下や思考力の低下がみられるケースもあります。社会生活などにおいて疲れやすさを感じ、服薬を必要とする方も多いため、副作用による眠気などがあります。

【精神性障がい】

めまい、息切れ、手足の震えなどの症状があり、また、日常生活に支障をきたすほどの不安があらわれることが多いです。パニック障がいや、強迫性障がいなどもこれに含まれます。

◇こまめな体調確認が必要です

体調の確認にはチェック表を用いて、点数をつけておくことで便利です。

◇疲れやすさや痛みやすさの傾向があるのも特徴です

相談できる上司がいると安心です。少しのアドバイスで気持ちが高揚することもあります。

◇タスクチェックがおすすめです

業務の進行状況を把握し、チェックできる仕組みがあると、互いに業務の振り返りがしやすくなります。

◇就業時間に配慮しましょう

入社時に8時間勤務が可能かどうかについてはしっかり検討し、場合によっては短時間勤務からスタートしましょう。

◇リラックスできる場所や、休憩時間などに配慮しましょう

服薬が必要な方の場合、副作用で眠気を感じるケースもあります。状況に応じて、外の空気を吸ってリフレッシュするなどの時間も大切です。

【広汎性発達障がい（PDD）】

対人関係のコミュニケーションや、臨機応変な対応に難しさを感じる方が多いといわれています。一定のことに強いこだわりを示すこともある反面、興味関心のない事柄に対しては集中して関わることが苦手な方もいます。自閉症やアスペルガー症候群もこれに含まれます。

【注意欠陥・多動性障がい（ADHD）】

長時間の集中を困難とする方や、落ち着かないといった特性のある方がいます。

【学習障がい（LD）】

知的な遅れはなく、計算や読み書き、聞く話すなどのうち、特定の学習に困難を示します。

◇コミュニケーションの基本としては「社会人として扱う」ことが大切です。一人の社会人として接することが大切です。声のかけ方や態度で尊厳を傷つけてしまわないようにしましょう。

◇得意・不得意を確認しましょう

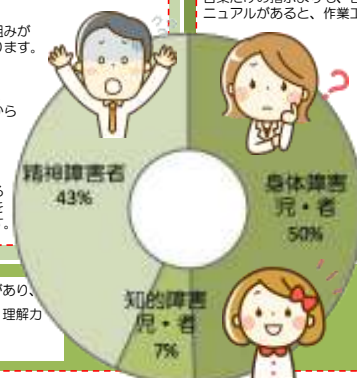
それぞれに応じて業務内容とのマッチングを検討すると良いでしょう。

◇写真やイラストを使ったマニュアルを使いましょう

言葉だけの指示よりも、目で見てわかりやすい、写真やイラスト入りのマニュアルがあると、作業工程の理解がしやすいでしょう。

◇工程の順番を変えるときには注意しましょう。くり返し覚えたい作業工程が変わると混乱することもあります。

◇作業の方法や順番を可視化しましょう。作業工程やタイムスケジュールはいつでも見える場所に貼り出し、毎日確認できると良いでしょう。



知能指数によって軽度から最重度までの程度があり、出来ること、出来ないことはさまざまですが、理解力や判断力に未熟な部分が見られます。

◇得意・不得意を知り、何の仕事に向いているか確認しましょう

自分が興味のあることには集中して取り組む反面、興味のないことには関心を示しにくい傾向があり、長続きしなくなることがあります。

◇説明はゆっくりと

聞いた内容の理解に時間のかかる方の場合、一つ一つゆっくりと説明すると良いでしょう。

◇発言内容の確認をしましょう

人との距離感がつかみにくく、「突拍子もない」発言をしてしまうこともあります。そのような場合は、紙に書きながら、意図の確認などをすると良いでしょう。

◇メモを取るよう促しましょう

本人の発言でも、次の日には忘れてしまうケースもあります。大切なことはメモに残し、記録しておくようアドバイスすると良いでしょう。

障がいの特徴への理解（発達障がいの場合）

誰でも同じですが、強みと弱みは同時に存在するものです。特性を理解した上で対応するようにしましょう。

	強み	弱み
社会性	- 年齢や立場にとらわれず、公平に対応。ルールを重んじる。 - 常識にとらわれず発想が自由。 - 人に流されずマイペース。 - 細かなことに気配り、謙虚さを持っている。	- 正直すぎて融通が利かない、立場を気にせずトラブルになることも - 常識不足に思われる場合がある - 協調性が少なく見える - 相手の顔を過剰に心配してしまうため、アクションが遅れる
コミュニケーション	- 言葉の理解が素直 - 言葉を正確に使おうとする気持ちが強い - 専門用語に対する関心が強い、知識が豊富なことがある - 興味のあることは一生懸命話す	- 言葉通りにしか理解できない、明確な指示以外伝わりにくい - 言いたいことがうまく言えない、説明が回りくどい - 表現が独特で堅苦しい、場合によりくだけ過ぎた表現になる - 会話が一方的になり、相手の表情や仕草の意味に気づかない
想像力	- 狭い範囲に対する興味が強く、興味があるとこつこつ取り組める - 見通しのつくことには力を発揮できる - いつも同じ秩序や予定を重んじることにこだわる - 細かいことや特定のことによく気がつく	- 興味が偏りやすい、みんなに合わせるのが苦手 - 新しいこと、応用すること、臨機応変な対応は苦手 - 予定外のことが起きると焦る、気持ちや考えの切り替えが下手 - 全体を把握するのが苦手

発達障がいのある方は、次のような業務で力を発揮しています。

- ◎ 熟語や専門用語の知識が豊富 ⇒ 専門知識が活かせる業界（プログラミング、翻訳）
- ◎ 興味があることコツコツ取り組む ⇒ 物流倉庫での仕分け、工場の整備点検
- ◎ 常識にとらわれない自由な発想 ⇒ 独特な発想・完成を活かせる（社内報、HP制作）
- ◎ 細かいことによく気が付く ⇒ データ入力、ファイリング

※ マネジメント上の少しの工夫を加えれば、障がい者の特徴を職業上の強みとして活かすことが可能です。

参考資料：「発達障がいについて理解するために」（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

職場での対応

出勤から退勤まで一こんなことが起こりがちですが、解決法を理解し、実践することで過ごしやすい職場環境をつくることが可能です。

出勤	特徴的な性格	起きがちなこと	解決法
	朝の準備・段取りが下手な人もいる	財布や携帯が見つからない！	出勤の準備の手順は毎日同じように、最低限にする
	計画的な時間管理が苦手な人もいる	つい夜更かしして翌日遅刻・・・	ゲームなどは時間を決めて、決まった時間に就寝する
仕事開始	会社に行くこと自体に不安感を持つ場合もある	仕事で注意されるのが嫌だから休もうかな・・・	本人が何に悩んでいるか、じっくり聞く時間を確保する
	特徴的な性格	起きがちなこと	解決法
	口頭での説明だけでは理解できない人もいる	説明を聞きながらメモを取ることをできない	事前にマニュアルや指示書を準備し確認しながら説明する
打ち合せ	指示されたこと以外、類推して行動できない人もいる	「そんなこと言われていません！」	やってほしい行動は、プロセスに分解して具体的に伝える
	他のことに気を取られ仕事に集中できない場合も・・・	「何かあったら相談して」「何か」って何だろう・・・	わからなくなったら、どんなことも質問するように伝える
	特徴的な性格	起きがちなこと	解決法
問題発生	場の空気や人の表情を読み取ることが苦手な人もいる	いつでも相談してと言われたから今全部話そう！	不都合な場合には、その理由をきっちり伝える
	適切な話題や言葉遣いを知らない人もいる	いつもの言葉づかいでお客様に接してしまう	場面に応じた関わり方、いい方を教える
	一つの話題に夢中になって、話が長くなる場合もある	自分に興味のあることはとめどなく話してしまう	長すぎる話や、脱線した時は止める
	特徴的な性格	起きがちなこと	解決法
	上司や同僚に迷惑をかけるので言えない人もいる	重要なクレームやトラブルの報告が遅れてしまう	報告するタイミングや、例外事項をあらかじめ伝えておく
	問題や困りごとをどう表現するかわからない人もいる	説明の仕方がわからないので、報告ができない	報告の要点をメモに書いて連絡するように伝える
	自分からは話しかけられない人もいる	自分のことで時間を使わせるのは申し訳ないと思ってしまう	周りの人が時々様子をうかがったり、声掛けをする

職場での対応

出勤から退勤まで—こんなことが起こりがちですが、解決法を理解し、実践することで
過ごしやすい職場環境をつくることが可能です。

仕事中

特徴的な性格

起きがちなこと

解決法

優先順位をつけられない
人もいる

どれから手を付けるか
わからない！

複数の指示を与える時は、順
番を明確に伝える

マニュアルが読めない
人もいる

マニュアルを渡したのに
その通りにやっていない

図や写真などで理解しやすい
伝達をする

手先の不器用な人もいる

細かな仕事を依頼したら、
休むようになった

人によって、細かな仕事は与
えないようにする

特徴的な性格

起きがちなこと

解決法

自由時間の過ごし方が
わからない人もいる

外出して戻ってこない

昼休みや休憩時間の過ごし方
を相談して決めておく

上司や同僚との雑談が苦手な
人もいる

話に加われない自分に
劣等感を持ってしまう

雑談には無理に加わらなくて
も問題がないことを伝える

大勢の人の中ではリラックス
できない人もいる

休憩中も緊張が続き、必
要以上に疲れてしまう

他の同僚と時間をずらして休
憩させる工夫も必要

特徴的な性格

起きがちなこと

解決法

与えられた仕事以外、自発
的に取組めない人もいる

「そんなこと言われてい
ません！」

仕事の指示をする担当者を1
名決めておく

仕事の変更や延期に混乱して
しまう人もいる

どうしていいかわからな
くなり、パニックに陥る

変更の可能性などについては、
できるだけ予告しておく

細かなことに気を取られて
仕事が進まない場合もある

前に言われたことが違うと、
どちらに従うか悩み続ける

気になるポイントを早めに聞
き出し、適切な指示を与える

特徴的な性格

起きがちなこと

解決法

人の名前を覚えるのが苦手
な人もいる

以前会った人や同僚でも、名
前を忘れて声がかかけられない

写真付の名簿や、名札を
つけることを徹底する

人の顔を見分けるのが苦手
な人もいる

顔を覚えていないので、
挨拶もできない

顔を覚えるのが苦手な、悪意
のないことを周りが理解する

人によって態度を変えて
しまう人もいる

優しい人には馴れ馴れし
い態度になってしまう

周りが馴れ馴れしい態度を受
け入れる度量を持つ

休憩時間

状況変化

対人関係

職場での対応

出勤から退勤まで—こんなことが起こりがちですが、解決法を理解し、実践することで
過ごしやすい職場環境をつくることが可能です。

環境対応

特徴的な性格

起きがちなこと

解決法

騒音や人の話し声に敏感
すぎる人もいる

大きな声を聞いていると、
責められているように感じる

静かな環境を与える。職場に
よっては耳栓などの活用を

匂いに敏感すぎて集中
できない場合もある

こんな臭い匂いの職場で
は働きたくない

マスクの着用をさせる。程度
により職場の変更も考える

部屋の照明の明るさに敏
感すぎる人もいる

明るすぎて、疲れてきて
しまう

サングラスの着用を認め、程
度により職場の変更も考える

特徴的な性格

起きがちなこと

解決法

仕事の区切るまで待たず
に帰ってしまう人もいる

「残業するな」って言
われているから、帰ろ
う！

朝の打ち合わせで、一日の終
わりの目安時間を支持する

指示された仕事が全部終わ
るまで、続けてしまう人もいる

言われた作業が終わるま
で、永遠に続けてしまう

今日全部終わらなくてもよい
ことを伝えておく

気を使い過ぎて、必要な報
告ができない人もいる

上司が忙しそうにしているの
で、報告せず帰ってしまう

終業時間には、上司への報告
を徹底する

退勤

障がい者を職場の戦力にするためには...

- ①気疲れしやすいので、時々ブレイクを
- ②温度変化や騒音などの刺激を少なく、集中できる環境を用意してあげる
- ③一人であるのが好きな人もいるので、かますぎない
- ④得意な仕事を見つけてあげよう
- ⑤仕事ができたら、こまめに褒めてあげよう
- ⑥メモやマニュアルを必ず使って説明しよう
- ⑦指示内容について、その理由を伝えることも大事
- ⑧任せた仕事の次の行程を理解させ、全体の中での重要性を知ってもらおう



こんな理由で会社を去ってしまう障がい者もいます...

- ・複数の仕事を同時にこなすことができなかった
- ・日によって仕事が変わることに対処できなかった
- ・レジや事務用の機械を手早く使えなかった
- ・上司の要求を満たすことができなかった
- ・正確に伝票に記入できなかった
- ・明確な指導やフィードバックがなかった
- ・何ができて、何ができなかったのか、仕事の結果がわからなかった
- ・頑張っているのに「努力が足りない」と言われた
- ・具合が悪いのに、通院時間をもらえなかった



必ず「職場体験実習」を実施しましょう！

職場体験実習とは、障がい者を一定期間職場に受け入れ、社員が障がい者への理解を深めるとともに、雇用にあたって適性があるかを確認し、課題と改善策等を検討していく場です。

障がい者にとっても、「自分はこの仕事に向いているのか、向いていないのか」という発見の場にもなります。



— 職場体験実習の3ステップ —

職場体験実習の検討・決定

Step.1

- 受入部署、場所、機関の決定
- 社員との顔合わせ、職場見学、社員への研修
- 業務内容(業務切り出し)検討、決定
- キーパーソンの決定
- その他必要な手続き等



実 習

Step.2

- マニュアルを活用した特徴の理解
- 支援者の同行(必要に応じて)
- 業務の指示と状態の確認(声かけ等)



実習完了

Step.3

※振り返りのポイントをチェック！

- ☐ あいさつができる
- ☐ 時間を守る
- ☐ 報・連・相ができています
- ☐ 作業工程に遅れが見られない
- ☐ 支持、理解ができる



精神障がいや、発達障がいのある方を雇用するためには、一般的に以下の手順を踏んでいきます。なお、求職者については、ハローワーク以外にもそれぞれの自治体によって取り組む制度等がありますので、お住まいの自治体等への確認をお願いします。

求職者について

ハローワークの専門援助部門に登録している精神障がいや発達障がいのある方は、「精神障がい者保健福祉手帳」や「療育手帳」などの「障がい者手帳」を取得している場合があります。

発達障がい者で知的障がいを伴う場合には「療育手帳」を、知的障がいを伴わない場合は「精神障がい者保健福祉手帳」の交付を申請することができます。

求 人

障がい特性を理解するために

求職者本人の了解を得た上で、本人をよく知る支援機関に依頼し、面接に同行していただくことが有効です。また、特性を理解するためには予め面接時の質問事項を準備しておくといえます。

- ポイント①：長く働けるかどうか
- ポイント②：仕事内容にどんな適性があるか
- ポイント③：強み・弱みや人柄について

面 接

業務適応力を知るために

採用前に支援機関の制度となっている「職場実習」を行い、適正や障がい特性を把握することが非常に有効です。

職場実習

活用できる制度

「トライアル雇用」や「ジョブコーチ支援」「助成金」などの支援制度を活用できます。

活用できる制度については20ページを参照ください。

雇用管理のために

事業主だけでは解決しにくい問題や障がい者雇用に関する悩み事は、就労支援機関、医療機関、また必要に応じて卒業した学校や家族などと連携して解決を図ることが有効です。

採用時の職場環境調整や、採用後に困ったことが起きた場合、ジョブコーチ支援などの人的支援を活用することにより、障がい特性や事業所の事情などを踏まえた助言を得ることが出来ます。

継続雇用

職場実習受入れ事例集

① 日置農場（トマトハウスの清掃と脇芽払作業）



職場実習受入れ事業所の感想

今回のような単純作業には、まったく問題なく従事していたのではないかと思います。しかし、トマト栽培の業務には、年間を通じて単純作業だけがあるわけではないので、いろいろな業務に馴れてもらう必要があります。

また、私が側についていなくても、一人でどこまで仕事ができるかが、仕事の理解度や習熟のスピードについては、もう少し長い実習が必要です。ジョブコーチ等、障がい者を理解できる方の配置が望まれます。

生徒の将来の就労に向けて、雇用する側と、養護学校の先生とが一緒になって、具体的な取組を実践していけたらと思います。



日置農場（日置勇馬さん）

職場実習受入れ事例集

② 仁木農場（アスパラガスの収穫作業）



職場実習受入れ事業所の感想

アスパラの裁定をしてもらったが、今回のような単純な作業であれば問題なくこなせると思います。実習を通して感じたのは、個々の生徒が理解できるように、作業の指導方法を変える必要があることと、作業の判断基準の範囲をどこまで容認するのかという点でした。

繁忙期には長時間集中した作業や、複数の作業を同時進行することが必要なので、指導方法や雇用管理が今後の重要な課題と感じました。

作業に習熟した高齢者と一緒に作業をする中で仕事を身につけてもらうなど、雇用する側の工夫も必要だと思います。



仁木農場（仁木明さん）

職場実習受入れ事例集

③向井農場(ネギの定植作業)



▼深さの目安として工夫された目印のテープ



障がい者雇用の工夫

「深さ」は「長さ」よりも難しい感覚です。用具に目印をつけることで、「深さ」を「長さ」に変換したことで、わかりやすく指導することができます。



職場実習受入れ事例集

④内ヶ島農場(にんじんの収穫作業)



▼作業する体勢によって効率が変わる様子



障がい者雇用の工夫

人参の茎を真っ直ぐ切り取り、作業効率を上げるためには、畝に対して正対するのがコツです。写真右の実習生は畝をまたいで正対できているが、左の実習生は畝の横に足を揃えて立つ姿勢なので、疲れやすく、作業効率も上がらない。見本の姿勢を示して、理解してもらうことが大事ですね。



職場実習受入れ事業所の感想

今回実習生が担ってくれたネギの定植作業では、まったく問題なく、ネギも順調に育ちました。

ネギの定植は3日以内に終わらせる必要があるため、一定程度のスピードで作業ができるように馴れてもらう必要があります。もう少し馴れてくるとスピードは上がると思います。

疲れてくると仕事が雑になってしまうのは、誰でも同じです。特に夏の暑い時期でのハウス作業は、非常にきつい作業となるので、午前と午後とで人を入れ替えるなどの工夫が必要です。

依頼したことはしっかりわかってもらえるので、定植以外のいろいろな作業にも慣れてもらえると非常に助かります。



日置農場(日置勇馬さん)

職場実習受入れ事業所の感想

今回は、にんじんの、大根、じゃがいもの収穫に来ていただき、大変助かりました。

養護学校の生徒さんは、言えばその通りにやってくれるので、作業にまったく問題はありませんでした。また、にんじんの葉を切る作業をしてもらっている時、他のパートさんのカゴがいっぱいになると、黙って運びに行ってくれたり、言わないことまで気がついて自主的にやってくれた子もいました。

じゃがいもの収穫では、いつも以上に丁寧に草を取ってくれ、機械の上で泥をよける作業も、非常に丁寧でした。



内ヶ島農場(内ヶ島一二三さん)

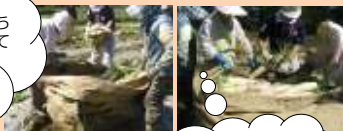
職場実習受入れ事例集

⑤内ヶ島農場(大根の収穫作業)

大根の収穫



大根を4本まとめて持ち上げるんだけど、馴れていないからバラバラになって持ち上げにくいなあ。



一緒に働くおばさんが褒めてくれるので、「頑張ろう」と思う。

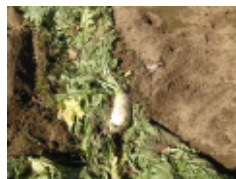
大根掘りは、単純作業だけど腰が疲れやすい重労働だよ！褒めたり励ましたりして、やる気を高める工夫が大事なんだ。



規格外品



▲曲がった大根



▲小さすぎる大根



▲奇形



▲腐った大根

障がい者雇用の工夫

規格外品など、見て判断するものは、写真を使って視覚化しておくことがポイントです。我を忘れて作業に集中してしまうこともあります。水分補給や休憩を取ることを時々勧めるようにしましょう。



職場実習受入れ事例集

⑥内ヶ島農場(じゃがいもの収穫作業)

じゃがいもの手掘り



傷つけないように手で拾った芋なんだから、丁寧に袋にあげる様に注意して作業しなくちゃ・・・



パートのおばさんがじゃがいもを運ぶのは大変だろうから、僕が運んであげるようにしよう。

作業にかかる前に、前後の作業も教えておこう。そうすると手が空いたときに、他の作業をこなしてくれる。



機械を使った収穫作業



障がい者雇用の工夫

ヘルパーさんと違い、実習生は慣れていないので、どうしても片手での作業になりがち。早く両手を使うように、教えてあげよう。



○平成27年度の実習にご協力いただいた企業の皆さまの声

- あいさつがきちんと出来ていて、気持ちがいいです。
- 担当した業務において、すべて想定以上でした
- とても素直で笑顔が良かったです。何も問題なく仕事ができました。
- ワンポイントではなく一定期間、適応力も見てみたい。
- とても楽しい3日間でした。挨拶は特に素晴らしくお客様から施設で働く職員の方々に礼儀正しく接しておりました。今も心に深く残っています。又一緒に仕事をしたいと思えます。ありがとうございました。
- 自分達で進んで仕事をするようになっていました。教えたらある程度できたと思います
- 一生懸命やろうとする努力はありました。言葉使い、礼儀がとても良かった。
- 機会があれば受け入れたいと思います。大変元気が良く挨拶もできる楽しい3日間でした。

○平成27年度の実習にご参加いただいた実習生の声

- 初日は緊張してうまくできなかったかな？と思ったけど、次の日は気持ちが少しくなになり、仕事の内容もわかってやりやすくてよかったです。今回の実習は清掃の仕事だったけど、やり方や周りを見ることを活かして学校の掃除もできるようにしたいです。
- 実習に行く前は緊張して眠れなくて、ただ不安しかありませんでした。実習先3か所ともとても丁寧に教えていただいたのが印象的でした。3日間で良い経験になりました。
- 今回の実習は人との関わり方が多かったので、コミュニケーションや言葉づかい、手早さを知りました。3日間という短い期間でしたが、働く上で必要なことや様子を見ることができ、良い経験になりました。
- 大根運びは大変でしたけど、周りの人と協力し合って仕事をするのができて楽しかったです。

職場実習受入れ事例集

⑦ほこほこ大地(選果場での作業)

にんじんの選別作業



つぎつぎ流れてくる人参の中から、きめられたものを選ぶのって、簡単じゃないよ。

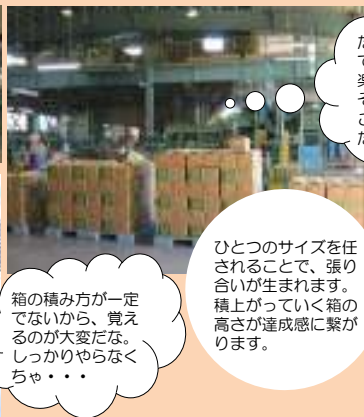


障がい者雇用の工夫

実際に使われている規格外品の説明用ボードです。
このように一目見てわかるようにしておく工夫は非常に重要です。



にんじんの箱積作業



だんだん高くなってくると、すごく楽しくなってきたぞ。自分一人でもここまでできるんだ！

ひとつのサイズを任されることで、張り合いが生まれます。積上がっていく箱の高さが達成感に繋がります。

箱の積み方が一定でないから、覚えるのが大変だな。しっかりやらなくちゃ・・・



職場実習受入れ事業所の感想

人参製品のパレット積込作業では、10kgの箱詰人参を4種類の規格別に、各パレットに積み込むもので、始めのうちは指示を受けながら積み込んでいましたが、慣れてきてからはサイズや配組みを自らできるようになっていました。

人参の外品選別(折れ・奇形・割れ・腐敗などの除去)作業も同様に、慣れと共に十分な能力を発揮してくれました。養護学校の生徒さんは、元気よくはきはきしているのととても気持ち良く、職場が明るくなります。



ほこほこ大地(天井幸雄さん)

職場実習受入れ事例集

⑧小売業

▼花の水を入れ替えている



お花は生き物だし、お客様に喜んでもらえるように、丁寧に扱うんだ。

▼ラベラーを操作して値札をつける



▼伝票と確認しながら値札を付けている



伝票の価格を見て、ラベラーで値札を打ち出す時には、金額を間違えると大変なので、ドキドキするよ。お店の人が確かめてくれると安心できるんだ。

▼品出し作業



▼店頭の商品チェック



障がい者雇用の工夫

頭にたくさんの情報をいれる机上のトレーニングでは、障がい者が混乱してしまいます。マニュアルを見ながらの研修や、現場で作業をしながらトレーニングの方が身につきます。



職場実習受入れ事業所の感想

今回、初めて養護学校生徒の職場実習を受け入れました。数時間の短い時間ではありましたが、指示した作業をしっかりとこなし、時には私の仕事をサポートしてくれるなど、想像以上に一生懸命働いてくれました。何よりも大きな声で元気に挨拶していたことが印象に残っています。

当店では、花の水替え、花の手入れなどの単純作業や、花束・アレンジメントフラワーの制作など、色合いや形などを工夫しながらの作業もあり、慣れないと大変な仕事もありますが、将来的には雇用を視野にいれてもいいのではないかと感じました。



藤村家具店(藤村有香さん)

⑨ 飲食・サービス業・建設業

▼清掃作業の打ち合わせ中



▼施設内機の清掃



▼飲食店の清掃作業



▼除雪作業



▼農機具整備作業



▼床のドリル作業



▼壁の取付け工事



▼美容室の補助作業



障がい者雇用の工夫

いろんな人が指導に関わると混乱をしてしまうので、障がい者の訓練には専任の担当者を決めておくようにしましょう。



■ 重さを視覚化する工夫

社員数80名のうち知的障がい者58名を雇用して、ダストレスチョークを生産する日本理化学工業では、量や重さを図るための様々な工夫をしている。液体は色で識別され、同じ色の分銅で重さを図るようにし、目盛にも同じ色を付けるなど、一目でわかるように工夫されている。



画像提供：日本理化学工業株式会社美唄工場

○知的障がい者の強み

知的障がい者の特徴として、「集中力」があることが挙げられます。同じ作業や細かな作業に長時間取り組んでも、飽きたりすることがありません。しかし、その分疲れを感じても休むことがありません。時々休憩を取るよう周囲が配慮することも必要です。

○マネジメント次第で戦力に

障がい者が企業の中で活躍できるかどうかは、マネジメント次第です。障がい者の特質を知った上で、適切な指示を与えることができれば、かけがえのない戦力になる可能性を秘めています。

社員の70%以上の割合で障がい者を雇用している日本理化学の採用条件は四つあるそうです。「身の回りのことは自分でやること」「意志表示できること」、「一生懸命働くこと」、「まわりの人に迷惑をかけないこと」です。これを守れるかどうか採用基準となっています。

○障がい者とのコミュニケーション

①笑顔でゆっくり話す

周囲の状況や人の表情などからいわゆる「空気を読む」ことが苦手な障がい者は、初めて接する人には不安を感じています。

②否定形のいい方をしない

「～してはいけない」という指示は混乱を招きます。「～してください」という明確な指示を与えましょう。

③答えやすい聞き方をする

オープンクエスションではなく、「はい」「いいえ」で答えられる質問や、選択肢を挙げて選ばせるような聞き方にしましょう。

④具体的に数字などを用いて伝える

「もう少し」ではなく「あと10分」などのように具体的に伝えましょう。絵やイラストなど見てわかる情報があると伝わりやすくなります。

コミュニケーションの問題は、障がい者の側の責任というだけでなく、使用者側の責任でもあるわけです。

A.雇用維持関係の助成金

	＜助成の対象となる措置＞	担当者・係・系統	住所	直通電話番号
1 雇用調整助成金	休業や教育訓練、出向を通じて労働者の雇用を維持する	北海道労働局 雇用開発係(休業系)	札幌市北区北8条西2丁目1-1 札幌第一合同庁舎 3階北側	011-738-1056

B.再就職支援関係の助成金

2	労働移動支援助成金	Ⅰ 再就職支援奨励金 Ⅱ 受入れ人材育成支援奨励金 /早期雇入れ支援 Ⅲ 受入れ人材育成支援奨励金 /人材育成支援	離職を余儀なくされる労働者の再就職支援を民間職業紹介事業者に委託等して行う 離職を余儀なくされた労働者を早期に雇い入れる 離職を余儀なくされた労働者を雇い入れ(または移籍等により労働者を受入れ)訓練を行う	北海道労働局 雇用開発係(休業系)	札幌市北区北8条西2丁目1-1 札幌第一合同庁舎 3階北側	011-738-1056
---	-----------	---	--	----------------------	----------------------------------	--------------

C.高年齢者・障害者等関係の助成金

3	特定求職者雇用開発助成金☆	Ⅰ 特定就職困難者雇用開発助成金 Ⅱ 高年齢者雇用開発特別奨励金 Ⅲ 被災者雇用開発助成金	高年齢者・障害者・母子家庭の母などの就職困難者を雇い入れる 65歳以上の高年齢者を雇い入れる 震災により離職した求職者を雇い入れる	北海道労働局 雇用開発係(雇入系)	札幌市北区北8条西2丁目1-1 札幌第一合同庁舎 3階北側	011-738-1056
4	高年齢者雇用安定助成金※		高年齢者の活用促進のための雇用環境整備の措置を実施する	(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構北海道支部 高年齢・障害者業務課	札幌市西区二十四軒4条1-4-1 ポリテクセンター北海道 北海道職業訓練支援センター内	011-622-3351
5	障害者トライアル雇用奨励金	Ⅰ 障害者トライアル雇用奨励金 Ⅱ 障害者短時間トライアル雇用奨励金	障害者を試行的・段階的に雇い入れる 短時間労働の精神障害者・発達障害者を試行的・段階的に雇い入れる	北海道労働局 雇用開発係(雇入系)	札幌市北区北8条西2丁目1-1 札幌第一合同庁舎 3階北側	011-738-1056
6	障害者初回雇用奨励金(ファースト・ステップ奨励金)		障害者を初めて雇い入れる			
7	中小企業障害者多数雇用施設設備等助成金		施設整備をして障害者を10人以上雇い入れる			
8	発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金		発達障害者・難治性疾患患者を雇い入れる			
9	障害者雇用安定奨励金	Ⅰ 障害者職場定着支援奨励金 Ⅱ 訪問型職場適応援助促進助成金 Ⅲ 企業に在籍職場適応援助促進助成金	障害者を雇い入れて、職場支援員を配置して定着を図る 障害者の援助を行う職場適応援助者(ジョブコーチ)を企業に訪問させる 障害者の援助を行う職場適応援助者(ジョブコーチ)を配置する	北海道労働局 雇用対策係(障害系)	札幌市北区北8条西2丁目1-1 札幌第一合同庁舎 3階北側	011-738-1053
10	障害者職場復帰支援助成金		職場適応に必要な措置を行い、中途障害者を職場復帰させる			
11	障害者作業施設設置等助成金※★		障害者の障害特性による就労上の課題を克服する作業施設等を設置・整備する			
12	障害者福祉施設設置等助成金※★		障害者の福祉の増進を図るための福祉施設等を設置・整備する	(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構北海道支部 高年齢・障害者業務課	札幌市西区二十四軒4条1-4-1 ポリテクセンター北海道 北海道職業訓練支援センター内	011-622-3351
13	障害者介助等助成金※★		障害者の雇用管理のために必要な介助者の配置等を実施する			
14	重度障害者等通勤対策助成金※★		障害者の通勤を容易にするための措置を実施する			
15	重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金※★		重度障害者を多数継続雇用する事業施設等の整備等を実施する			
16	障害者職業能力開発助成金	Ⅰ 障害者職業能力開発訓練施設等助成金 Ⅱ 障害者職業能力開発訓練運営費助成金	障害者の職業能力開発訓練事業を行うための施設等の設置等を行う 障害者の職業能力開発訓練事業を行う	北海道労働局 雇用対策係(障害系)	札幌市北区北8条西2丁目1-1 札幌第一合同庁舎 3階北側	011-738-1053

D.雇入れ関係その他の助成金

17	トライアル雇用助成金		安定就労を希望する未経験者等を試行的に雇い入れる	北海道労働局 雇用開発係(雇入系)	札幌市北区北8条西2丁目1-1 札幌第一合同庁舎 3階北側	011-738-1056
18	地域雇用開発助成金	Ⅰ 地域雇用開発奨励金 Ⅱ 沖縄若年者雇用促進奨励金	雇用情勢が特に厳しい地域で、事業所を設置整備して労働者を雇い入れる 沖縄県内で事業所を設置整備して35歳未満の若年層を雇い入れる	北海道労働局 雇用開発係(創業系)	札幌市北区北8条西2丁目1-1 札幌第一合同庁舎 3階北側	011-738-1056

助成金について

助成金の内容や条件は毎年のように変わっていきます。
知りたい助成金がありましたら、まずは担当窓口ご連絡してみましよう。



キーワードは「まちづくり」

少子高齢化と同時に、生産人口減少が地域の崩壊を急激に推し進めている時代を背景に、地域全体で街づくりを進め、障がい者との共生の社会を目指すという試みが必要になってきています。

そうした観点から、少子高齢化が進み、限界集落や消滅地区の増加が懸念される状況に対する方策として、障がい者の特性を的確にとらえ、障がい者も社会の一員として社会共通資源とする認識を深めることが必要だと思います。

国は地方創生や、一億総活躍社会づくりを進めています。また、北海道は人口減少問題と地方創生への対策として、障がい者等の就労機会を創出する福祉・産業連携モデル構築を図る「北海道創生総合戦略」を積極的に推進しています。今までの概念でなく地域の街づくりの視点での障がい者との関わり、共生の社会の構築が欠かせないことは言うまでもなく、地域の農林水産業との連携を進めるとともに、高齢化が進み孤立死や買物難民を派生することが懸念される現状を放置することは地域の消滅につながるという危機意識を持たなければなりません。

地域の再生に障がい者のもつ特性を生かす方法を模索する上で、地域の行政や商工関係、福祉関係や農林水産業との連携による地域の街づくりが欠かせない課題です。

たとえば、コンパクトシティ構想により高齢者等の集合住宅への移住を促進する。そして、隣接地に障がい者のグループホームを設置して高齢者と障害者のコラボレーションを進め、除雪経費の軽減を図ると共に、空き地の有効利用を進める。

こうした、日本版CCRC構想を推進することが、街づくりの重要な問題解決につながると思います。障がい者の就労の促進は、地域再生に必要な不可欠な課題として、地域経済の活性化に結びつくモデル地区としての街づくり推進の一環として取り上げられなければならないと考えます。

北海道障がい者職親連合会
理事長 清宮 竜博



今金町商工会では

平成28年度

「障がい者職場体験実習事業」 参加企業を募集しています。

障がいのある方を
あなたの会社で
受け入れ体験して
みませんか？



参加
無料

事業内容

障がい者雇用に関心のある事業主と、今金高等養護学校生徒による就業体験事業を実施します。
この事業を通して、町内の農業、商工事業者双方の理解促進にお役立てください。

就業体験受入れ

(雇用義務はありません)

受入れ期間は 1日～5日程度

(期間の長さは調整させていただきます)

このようにお考
えの方、是非ご
参加ください。

詳細については、直接お問合せ下さい。

障がい者を雇用
したいけど、
どうしていいか
わからない

障がい者がどこまで
仕事ができるのか
知りたい。



お問合せ：今金町商工会（担当：小林）
TEL0137-82-0724 fax0137-82-0740
E-mail：h.kobayashi@shokokai.hokkaido.jp

○平成27年度職場実習事業にご協力いただいた皆さま（順不同）

伊藤農場さま 水口農場さま 日置農場さま 仁木農場さま 向井農場さま 内ヶ島農場さま 山崎牧場さま
ほこほこ大地（檜山北部広域農業協同組合連合会）さま 三洋技研工業（株）山営業所さま 外山建設さま
坂本建設さま 株式会社ノウ機器販売さま 佐藤板金工業さま Aコープいまかね店さま エクセル美容室さま
せんなりさま 永豊商店さま 藤村家具店さま シモンズさま やまとやさま