

新規成長分野における障害者の雇用事例集

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

まえがき

障害者職業総合センターは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、労働行政のみならず、我が国における職業リハビリテーションの推進とサービスの質的な向上に貢献することをめざして、職業リハビリテーションに関する調査・研究、障害者の雇用に関する情報の収集・分析・提供、職業リハビリテーション施設の運営・指導、専門職員の養成・研修、障害者に対する職業リハビリテーションサービスの提供などの事業を行っており、調査研究の成果は調査研究報告書及び資料シリーズ等の形で取りまとめ、関係者に提供しております。

さて、本調査研究報告書事例集は、当センターの事業主支援部門が実施した「サービス産業を中心とした未開拓職域における就労支援に関する研究」に係る研究の成果として得られた知見をとりまとめたものです。

本事例集が、関係者の方々の参考となり、障害者の就業機会の拡大のための一助になれば幸いです。

2005年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター

研究主幹 苅部 隆

執筆担当者

石川球子 障害者職業総合センター 主任研究員

謝辞

本事例集を作成することにご協力くださいました事業主の皆様と
養護学校の進路指導職員の皆様に深く感謝申し上げます。

目次

<継続事例>

1. 知的障害事例

(1) サービス業

- ・ クリーニング業（事例 1）・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- ・ 美容（事例 2）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- ・ 結婚式場（事例 3）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- ・ ホテル（事例 4、5）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- ・ 旅館、その他の宿泊所（事例 6）・・・・・・・・・・・・・・ 6
- ・ 清掃業（事例 7）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
- ・ 娯楽業（事例 8）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- ・ 生活協同組合（事例 9）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
- ・ 病院（事例 10）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- ・ 病院における洗濯業（事例 11）・・・・・・・・・・・・・・ 11
- ・ 保育所（園）（事例 12、13、14、15、16、17）・・・・・・ 12
- ・ 老人保健施設（事例 18、19）・・・・・・・・・・・・・・ 18
- ・ 特別養護老人ホーム（事例 20、21）・・・・・・・・・・・・ 20
- ・ 介護（事例 22、23）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22
- ・ 訪問介護（事例 24）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24
- ・ デイサービス（事例 25、26）・・・・・・・・・・・・・・ 25
- ・ 老人保健施設のかんもく事例（事例 27）・・・・・・・・・・ 27

(2) 卸売・小売業、飲食店

- ・ 医薬品、化粧品小売業（事例 1）・・・・・・・・・・・・・・ 28
- ・ 各種商品小売業（事例 2、3、4、5）・・・・・・・・・・・・ 29
- ・ 飲食料品小売業（事例 6）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 33
- ・ 卸売り・小売業、飲食店（事例 7）・・・・・・・・・・・・ 34
- ・ 飲食店（事例 8）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 35
- ・ 飲食店(ウェイター)（事例 9）・・・・・・・・・・・・・・ 36

(3) 運輸・通信業

- ・ 通信業(通信関連会社)（事例 1）・・・・・・・・・・・・・・ 37
- ・ 運輸に付帯するサービス(航空機機内食の調製)（事例 2、3、4）・・・・ 38

(4) 公務

- ・ 地方公務(図書館)（事例 1）・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 41
- ・ 地方公務(学校給食センター)（事例 2）・・・・・・・・・・・・ 42
- ・ 地方公務(市立保育園)（事例 3）・・・・・・・・・・・・・・ 43

- ・ 地方公務（事例 4）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 43
- ・ 地方公務（郵便局）（事例 5）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 44

2. 自閉症事例

(1) サービス業

- ・ 旅行業（事例 1）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 45
- ・ ビデオの箱詰め、ラベルを差し込む等の作業（事例 2）・・・・・・・・・・・・ 46
- ・ レンタル事務機器の手入れ（事例 3）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 47
- ・ 協同組合（事例 4）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 48
- ・ 身体障害者療護施設（事例 5）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 49
- ・ 特別養護老人ホーム（事例 6）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 50

(2) 卸売・小売業、飲食店

- ・ 食料品(鮮魚)卸売業（事例 1）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 51
- ・ その他小売業(衣料品販売店）（事例 2）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 52

(3) 運輸・通信業

- ・ 宅配業（事例 1）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 53

(4) 公務

- ・ 教育(市立図書館）（事例 1）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 55

3. てんかん事例

(1) サービス業

- ・ 旅館業（事例 1）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 56
- ・ 廃棄物処理業（事例 2）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 57

(2) 卸売・小売業、飲食店

- ・ その他小売業(ホームセンター）（事例 1）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 58

4. 身体障害事例

(1) 卸売・小売業、飲食店

- ・ 飲食料品小売業(スーパー）（事例 1、2）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 59
- ・ 一般飲食店（事例 3）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 61

5. 重複障害(高度難聴・知的障害)事例

(1) サービス業

- ・ セーフティネットの洗浄等の作業（事例 1）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 62

< 離職事例 >

1. 知的障害事例

(1) サービス業

- ・ 美容室（事例 1）・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 64
- ・ 娯楽業（事例 2）・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 65
- ・ 清掃業（事例 3）・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 66
- ・ 協同組合（事例 4）・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 67
- ・ 医療業（事例 5）・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 68
- ・ 特別養護老人ホーム（事例 6）・・・・・・・・・・ 69
- ・ 広告業（事例 7、8）・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 70

(2) 卸売・小売業、飲食店

- ・ 各種商品小売業（事例 1）・・・・・・・・・・ 72
- ・ 飲食店（事例 2）・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 73

(3) 金融・保険業

- ・ 銀行（事例 1）・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 74

2. 自閉症事例

(1) 卸売・小売業、飲食店

- ・ その他の飲食業（事例 1）・・・・・・・・・・ 75

(2) 不動産業

- ・ 不動産業（事例 1）・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 76

繼續事例

1. 知的障害事例

1 知的障害事例

（1）サービス業

事例 1

業種 サービス業（クリーニング業）
仕事内容 布団・カーペット等の大物のクリーニング。回収されてきたものを大きな洗濯機に入れたり、乾燥機に入れたり、天日干しをしたりするなど、ほとんどすべての工程に携わっている。

配慮 同学校卒業生の先輩がわからないことがあるときはアドバイスをしてくれる。2人に仕事を与えられるという状態。

就職の経緯 学校で開拓し、3度の実習を行った。Xさんの申し入れなどがあり、やる気があるならばということで実習を行い、採用に至った。以前から公共職業安定所に情報は送っていたが、雇用条件等について公共職業安定所を通して相談し、ジョブコーチを付けるために、障害者職業センターとも連携して就職の調整を行った。

職場環境 店の社員は5人程で、家族で経営している。Xさんを含めて10人位が働いている。

雇用形態 正社員。9時～16時まで、週に5日勤務。

当初の指導等

<ul style="list-style-type: none"> ・健全従業員との交流 日常的に多様な交流がある ・職務の特徴 その他 ・研修の受講 その他 	<ul style="list-style-type: none"> ・就職当初の指導担当者 職場の上司 ・就職当初の指導方法 新入社員に対する通常の支援方法とは全く異なった支援方法
---	---

配慮事項の状況

<p>1 人的サポート・雇用管理面について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・向上が見られた場合に誉めるなどしてそれを伝える ・仕事のスケジュールがうまく立てられるよう支援している（期限内仕事完了のためなど） ・援助者となる特定の同僚が選ばれている ・上司や同僚の異動を極力避けている ・上司との話し合いの時間がほぼ定期的にある <p>2 職務内容について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職務の変更が極力避けられている ・個人のペースに合わせた仕事量の設定がされている ・本人のやりやすい仕事を組み合わせている 	<p>3 勤務時間・勤務形態について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本人の希望に添ったパートタイム勤務である ・通院のための休みが取れる ・交替要員の配置等により短い休憩が取れる <p>4 職場環境面の調整について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・共用の休憩所が利用可能である ・他の従業員への障害理解のための情報提供等がされている
---	--

事例 2

業 種 サービス業（美容）

仕事内容 美容室の補助。資格はなかなか難しくてまだ取得できていないが、清掃だけでなくシャンプーや髪染めの補助など、技術的なこともとても出来ている。お客さんにコーヒーを出すなどの接客も多くある。

配 慮 特別な配慮はほとんどなくなっている。就職当初は、特に接客業であるため、対応の仕方など先輩が見本を見せつつ経験を重ねるということをした。援助者は最初年齢の近い人が付いていた。コミュニケーションや言葉使いなど、周りが気にして、教えてあげている。最初は自宅から通っていたが、自立を促すためと、帰りが夜遅くなってしまうため、職場の近くで一人暮らしをしている。

就職の経緯 現場実習を経て採用。学校には、「就職先は出来るだけ自分の手で」という方針があった。もともと Wさんは歌手になりたいという夢があり、つまりきれいになりたい、故に美容師という希望に至った。また、学校で町内の方に作業学習の製品（主に野菜や花）を販売した時に、たまたま現在の店長が居合わせた。明るくて挨拶も出来る人達ならば、仕事ができるだろうということで、店側と Wさんの希望が一致し、就職が決まった。

職場環境 5名程度。

雇用形態 9時～18時位で、週休2日。残業もあり、一般の雇用と同じ勤務時間で働いている。

当初の指導等

- | | |
|--------------|----------------------|
| ・ 健常従業員との交流 | 日常的に多様な交流がある |
| ・ 職務の特徴 | 顧客等を相手にする対人業務が含まれる |
| ・ 研修の受講 | 一般向け |
| ・ 就職当初の指導担当者 | 職場の上司 |
| ・ 就職当初の指導方法 | 新入社員に対する通常の支援方法とほぼ同じ |

配慮事項の状況

- | | |
|--|---|
| <p>1 人的サポート・雇用管理面について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事のスケジュールがうまく立てられるよう支援している ・ 青年学級等で学校関係者や先輩に相談できる（期限内仕事完了のためなど） ・ 上司や同僚の異動を極力避けている ・ 上司との話し合いの時間がほぼ定期的にある | <p>2 職務内容について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職務は徐々に増やしていくこととしている <p>3 勤務時間・勤務形態について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 通院のための休みが取れる ・ グループ就労である <p>4 職場環境面の調整について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 共用の休憩所が利用可能である |
|--|---|

事例 3

業 種 サービス業（結婚式場）

仕事内容 結婚式場の配膳や皿洗いなど。

配 慮 仕事内容は皆と同じである。Vさんは気が利き、温厚で真面目な性格のため、仕事はよくやっているようである。特別な指導者が当初のみ付いていた。

就職の経緯 仕事場が家から近く、春と秋の現場実習を経て、その成果もあり採用が決まった。決まってから、公共職業安定所に連絡し、具体的な手続きは公共職業安定所を通して行った。

職場環境 10人前後が働いていて、ほとんどが正社員。

雇用形態 8時半～17時位で、週5日あるいは6日勤務。結婚式場なので、定まってはいない。

当初の指導等

- | | |
|--------------|----------------------|
| ・ 健全従業員との交流 | 仕事に関する交流がある |
| ・ 職務の特徴 | 顧客等を相手にする対人業務が含まれる |
| ・ 研修の受講 | その他 |
| ・ 就職当初の指導担当者 | 職場の上司 |
| ・ 就職当初の指導方法 | 新入社員に対する通常の支援方法とほぼ同じ |

配慮事項の状況

- | |
|--|
| 1 人的サポート・雇用管理面について |
| ・ 向上が見られた場合に誉めるなどしてそれを伝える |
| ・ 仕事のスケジュールがうまく立てられるよう支援している（期限内仕事完了のためなど） |
| ・ 援助者となる特定の同僚が選ばれている |
| ・ 上司との話し合いの時間がほぼ定期的にある |
| 2 職務内容について |
| ・ 職務の変更が極力避けられている |
| ・ 本人のやりやすい仕事を組み合わせている |
| 3 職場環境面の調整について |
| ・ 共用の休憩所が利用可能である |

知的（サービス）事例

事例 4**業 種** サービス業（ホテル）**仕事内容** ホテルの銀食器の洗浄、セッティングを行っている。**配 慮** 勤務時間帯を昼のみとしてもらっている。**雇用形態** パート**スケジュール** 週 5 日勤務で 9:00～17:00 または 10:00～18:00 のシフト制で 7 時間労働である。**そ の 他** 立ち仕事なので、足腰がきついようだが、K さんはとても真面目で、休むことも有給休暇を取ることもなく働いている。**当初の指導等**

・ 健常者従業員との交流	日常的に多様な交流がある
・ 職務の特徴	バックヤードでの仕事
・ 研修の受講	なし
・ 就職当初の指導担当者	職場の上司
・ 就職当初の指導方法	新入社員に対する通常の支援方法のみ

配慮事項の状況

1 人的サポート・雇用管理面について

- ・ 青年学級等で学校関係者や先輩に相談ができる
- ・ 向上が見られた場合に誉めるなどしてそれを伝える
- ・ 仕事のスケジュールがうまく立てられるよう支援している（期限内仕事完了のためなど）
- ・ 援助者となる特定の同僚が選ばれている
- ・ 上司との話し合いの時間がほぼ定期的である

2 職務内容について

- ・ 職務の変更が極力避けられている
- ・ 個人のペースに合わせた仕事量の設定がされている

3 勤務時間・勤務形態について

- ・ 本人の希望に添ったパートタイム勤務である
- ・ 通院のための休みが取れる
- ・ 交替要員の配置等により短い休息が取れる
- ・ グループ就労である

4 職場環境面の調整について

- ・ 共用の休憩所が利用可能である
- ・ 集中力回復のために一人になれる場所がある
- ・ 他の従業員への障害理解のための情報提供等がされている
- ・ 集中の妨げとなる騒音等の防止策の実施

事例 5

業 種 サービス業（ホテル）

仕事内容 テーブルのセッティングや、宴会中飲み物を運んだりする仕事。いつも宴会が入るわけではないので、宴会の入らないときはホテルの部屋の清掃やシーツの取り替えなどの仕事も行っている。

配 慮 特別な配慮というのは特になく、勤務時間についても他の従業員と同じである。ホテルなので、シフト制であり指導してくれる人が毎回同じでないというのが難点であった。

就職の経緯 以前から実習生を受け入れてくれているところで、Oさんの希望を聞きつつ学校から実習を依頼し、就職に至った。

職場環境 部門では5～6人の従業員と接し、他に障害者はいない。ホテル全体では、100人位働いているかもしれない。

雇用形態 早番と遅番があり、週5日・1日8時間（月20日）。

当初の指導等

- | | |
|-------------|--------------------|
| ・健全従業員との交流 | 仕事に関する交流がある |
| ・職務の特徴 | 顧客等を相手にする対人業務が含まれる |
| ・研修の受講 | 特になし |
| ・就職当初の指導担当者 | 職場の上司 |
| ・就職当初の指導方法 | 新入社員に対する通常の支援方法のみ |

配慮事項の状況

- | |
|-----------------------------|
| 1 人的サポート・雇用管理面について |
| ・青年学級等で学校関係者や先輩に相談できる |
| ・向上が見られた場合に誉めるなどしてそれを伝える |
| 2 職務内容について |
| ・職務の変更が極力避けられている |
| ・個人のペースに合わせた仕事量の設定がされている |
| ・本人のやりやすい仕事を組み合わせている |
| 3 職場環境面の調整について |
| ・共用の休憩所が利用可能である |
| ・他の従業員への障害理解のための情報提供等がされている |

知的（サービス）事例

事例 6

業 種 サービス業（旅館、その他の宿泊所）

仕事内容 ホテルの厨房業務。作る方ではなく、食器洗浄や、食器の管理、銀食器のメンテナンスなどを行っている。食器洗浄機に食器を並べたり、温度設定などの操作自体もやっている。

配 慮 Rさんはとても能力があり、特別に他の人と違いはつけられていない。そのため厳しく指導されている。当初は主に指導者が付いていたと思われるが、現在は1人でほぼ何でもできるため、特別な指導者はいない。

就職の経緯 現在の職場ではなく、親会社の方で現場実習を積み、就職に至った。現場実習は2回くらいで、本採用に至るまでは研修を行った。労働の時間帯が午後から夜までで、学校とは異なる時間帯なので、実習を行って慣れることができた。

職場環境 他に障害者はいない。本社は障害者雇用を推進しているので、系列会社にはいる。

雇用形態 契約社員。入りが13～15時、上りが22時、遅くても23時。週代わりでローテーション。帰りは遅いが、責任者が帰る方向が同じなので、一緒に帰っている。

当初の指導等

- | | |
|--------------|-----------------------------|
| ・ 健全従業員との交流 | 仕事に関する交流がある |
| ・ 職務の特徴 | ローテーション勤務だが、土・日は勤務日であることが多い |
| ・ 就職当初の指導担当者 | 職場の上司 |
| ・ 就職当初の指導方法 | 新入社員に対する通常の支援方法とほぼ同じ |

配慮事項の状況

- | |
|---------------------------|
| 1 人的サポート・雇用管理面について |
| ・ 外部援助者が継続的に支援している |
| ・ 青年学級等で学校関係者や先輩に相談できる |
| ・ 向上が見られた場合に誉めるなどしてそれを伝える |
| ・ 上司との話し合いの時間がほぼ定期的にある |
| 2 職務内容について |
| ・ 職務は徐々に増やしていくこととしている |
| ・ 職務の変更が極力避けられている |
| ・ 個人のペースに合わせた仕事量の設定がされている |
| 3 勤務時間・勤務形態について |
| ・ 通院のための休みが取れる |
| ・ 交替要員の配置等により短い休憩が取れる |
| 4 職場環境面の調整について |
| ・ 共用の休憩所が利用可能である |

事例 7

業 種 サービス業（清掃業）

仕事内容 家から車で出勤し、高校と小中学校の校舎の1～3階までのすべての廊下を1日おきにモップをかけ、汚れが目立つところは雑巾でこする作業をしている。そのため、廊下はいつも非常にきれいに保たれている。

配 慮 特に配慮をするということなく自然に溶け込んでいる。

雇用形態 パート

スケジュール 月曜から金曜の 13:00～16:00

そ の 他 Fさんはもっと長い時間働きたいと希望している。ここで働いている時間以外は家業の農業で力仕事をしている。

当初の指導等

・健全者従業員との交流	挨拶程度	・研修の受講	なし
・就職当初の指導方法	なし	・職務の特徴	その他（校内清掃）
・就職当初の指導担当者	職場の同僚	・就職当初の指導方法	なし

配慮事項の状況

<p>1 人的サポート・雇用管理面について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・青年学級等で学校関係者や先輩に相談ができる ・上司や同僚の異動を極力避けている <p>2 職務内容について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職務の変更が極力避けられている ・個人のペースに合わせて仕事量を設定する ・本人のやりやすい仕事を組み合わせている 	<p>3 勤務時間・勤務形態について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・通院のための休みが取れる
--	--

知的（サービス）事例

事例 8

業 種 サービス業（娯楽業）

仕事内容 山羊、ポニー、犬などの小動物の牧場で動物の世話や接客を行っている。就職当時は犬を担当して、種類や対応の方法などを覚えていたようだが、今は他の動物も全般的に扱っている。餌をやる、掃除をするという作業に加え、車の免許を持っているので移動が可能のため、室内での作業も行っている。季節に種々な催し物（例えば子豚レース）があり、そのアナウンスもするなど他の人達と同じ仕事をしている。

配 慮 今年で4年目になるが、取り立てて特別な配慮はない。社長などが少々気を使っていたりはするが、就職初期も特に配慮はなく、覚えるのが多少遅いので、それは根気強く丁寧に教えてもらっていた。

就職の経緯 じっと座っているような単調な仕事ではなく、体を使った仕事がいいという U さんの希望があった。そこでたまたま牧場での実習があり、U さんは動物が好きで、レストランの皿洗い等もあり、自分に合っているということで、話が進んだ。

職場環境 15～20 名位が働いている。

雇用形態 基本的に 8 時～17 時位、動物の世話なので前後する事がある。季節によっても仕事が異なったりするので、出勤日数も不定である。

当初の指導等

- | | |
|--------------|----------------------|
| ・ 健常従業員との交流 | 日常的に多様な交流がある |
| ・ 職務の特徴 | 顧客等を相手にする対人業務が含まれる |
| ・ 研修の受講 | 特に研修なし |
| ・ 就職当初の指導担当者 | 職場の上司 |
| ・ 就職当初の指導方法 | 新入社員に対する通常の支援方法とほぼ同じ |

配慮事項の状況

- | |
|---------------------------|
| 1 人的サポート・雇用管理面について |
| ・ 向上が見られた場合に誉めるなどしてそれを伝える |
| 2 職務内容について |
| ・ 職務は徐々に増やしていくこととしている |
| ・ 本人のやりやすい仕事を組み合わせている |
| 3 職場環境面の調整について |
| ・ 共用の休憩所が利用可能である |

事例 9

業 種 サービス業（生活協同組合）

仕事内容 生活協同組合の配送センターでの仕事。午前は仕分け作業をし、午後は体調を見てチラシの折込み作業や、トラックの助手席に乗って、配送に随行することもある。

同 僚 援助する同僚は、同じ仕事をしている人。援助者が転勤等で変わっても対応できている。

本人の様子 肥満傾向で疲れやすいが、仕事の忙しい時期によっては勤務時間が延長されることがあっても、対応できている。

職場での配慮 Aさんの体調をみながら、午前と午後で作業を変えるなどしている。

雇用形態 パート

当初の指導等

- | | |
|--------------|-------------|
| ・ 健常者従業員との交流 | 仕事に関する交流がある |
| ・ 職務の特徴 | なし |
| ・ 研修の受講 | なし |
| ・ 就職当初の指導担当者 | なし |
| ・ 就職当初の指導方法 | なし |

配慮事項の状況

- | |
|--|
| 1 人的サポート・雇用管理面について <ul style="list-style-type: none"> ・ 青年学級等で学校関係者や先輩に相談ができる ・ 作業の進め方等を説明した資料が用意されている ・ 援助者となる特定の同僚が選ばれている |
| 2 職務内容について <ul style="list-style-type: none"> ・ 個人のペースに合わせた仕事量の設定がされている |
| 3 勤務時間・勤務形態について <ul style="list-style-type: none"> ・ パートタイム |
| 4 職場環境面の調整について <ul style="list-style-type: none"> ・ 共用の休憩所が利用可能である |

知的（サービス）事例

事例 10

業 種 サービス業（病院）

仕事内容 病院でのヘルパーの仕事。シーツを替えたり、掃除、入浴補助、食事補助等をしている。

配 慮 働いて3年になるが、Yさんが自信がないということなので、夜勤から外してもらっている。

就職の経緯 就職先がなかなか見つからず、集団面接会においても見つからなかった。学校職員が公共職業安定所でいくつか見つけてきて、個別に電話をし、面接をして採用に至った。2月頃で、時間がなかったため、現場実習はできなかった。

職場環境 ペアになって働いている様子。人数は把握していないが、大体10～20人。

雇用形態 遅番（8時45分～17時15分）と早番（7時～16時）があり週休2日である。

当初の指導等

- | | |
|--------------|--------------------|
| ・ 健常従業員との交流 | 日常的に多様な交流がある |
| ・ 職務の特徴 | 顧客等を相手にする対人業務が含まれる |
| ・ 研修の受講 | 不明 |
| ・ 就職当初の指導担当者 | 職場の上司、職場の同僚 |
| ・ 就職当初の指導方法 | 新入社員に対する通常の支援方法のみ |

配慮事項の状況

- | |
|---------------------------|
| 1 人的サポート・雇用管理面について |
| ・ 青年学級等で学校関係者や先輩に相談できる |
| ・ 向上が見られた場合に誉めるなどしてそれを伝える |
| 2 勤務時間・勤務形態について |
| ・ 通院のための休みが取れる |
| ・ 交替要員の配置等により短い休憩が取れる |

事例 11

業 種 サービス業（病院における洗濯業）

仕事内容 病院のリネン室の仕事で、洗濯物をワゴンで回収、それを仕分けし（消毒のいるものなど）、洗濯機に入れたり、乾燥機に入れたり、そのまま干すものは干し、たたんで病室に配るといった洗濯に関わる業務。

配 慮 当初は、洗濯物が何枚出たかなどの数字をチェックする作業がとてたたくさんあり、困難であるため、しばらく人的支援を受けていたが、現在は1人で行っている。昼食時は1人ではなく複数の人と食事をするよう配慮され、家族の訪問の際は一緒に食事ができるよう配慮されている。時間帯は、他の人は17～18時まで働いているところを、Tさんは15～16時までにしてもらっている。

就職の経緯 進路指導者が、病院に実習の受け入れをしてもらい、採用の範囲内であるとのことで、再度実習を行い、採用に至った。

職場環境 3人の従業員とグループで仕事をしている。曜日によって変わるので、トータル10名は超えるだろう。他に障害者はいない。

雇用形態 9～16時で、週に5日。パートで入ったが、現在は把握していない。

当初の指導等

<ul style="list-style-type: none"> ・健全従業員との交流 挨拶程度 ・職務の特徴 一定の場所で作業 ・就職当初の指導担当者 職場の同僚 	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の受講 その他 ・就職当初の指導方法 新入社員に対する通常の支援方法とほぼ同じ
---	---

配慮事項の状況

<p>1 人的サポート・雇用管理面について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・青年学級等で学校関係者や先輩に相談できる ・向上が見られた場合に誉めるなどしてそれを伝える ・仕事のスケジュールがうまく立てられるよう支援している（期限内仕事完了のためなど） ・援助者となる特定の同僚が選ばれている ・上司や同僚の異動を極力避けている <p>2 職務内容について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職務は徐々に増やしていくこととしている ・職務の変更が極力避けられている ・個人のペースに合わせた仕事量の設定がされている ・本人のやりやすい仕事を組み合わせている 	<p>3 勤務時間・勤務形態について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本人の希望に添ったパートタイム勤務である ・通院のための休みが取れる <p>4 職場環境面の調整について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・共用の休憩所が利用可能である ・他の従業員への障害理解のための情報提供等がされている
---	--

知的（サービス）事例

事例 12

業 種 サービス業（保育所）

仕事内容 保育士の助手の仕事を中心。植物の水やり、教室や廊下、下駄箱の清掃、給食の準備、片付け等。保育の内のごく一部の作業のみ適応可能である。作業能力は他の保育士の 60%程度なので、一般就労ではない。

配 慮 Bさんのやる気等を踏まえて、自立できるだけの給料となることを目指している。

雇用形態 パート

当初の指導等

・ 健全者従業員との交流	仕事に関する交流がある
・ 職務の特徴	園内の仕事業務中心
・ 研修の受講	なし
・ 就職当初の指導担当者	職場の上司
・ 就職当初の指導方法	新入社員に対する通常の支援方法とは全く異なった支援方法（分かりやすく見本を見せてから行うことが多かった）

配慮事項の状況

1 人的サポート・雇用管理面について

- ・ 向上が見られた場合に誉めるなどしてそれを伝える
- ・ 仕事のスケジュールがうまく立てられるよう支援している（期限内仕事完了のためなど）
- ・ 作業の進め方等を説明した資料が用意されている
- ・ 上司や同僚の異動を極力避けている
- ・ 上司との話し合いの時間がほぼ定期的である

2 職務内容について

- ・ 職務の変更が極力避けられている
- ・ 個人のペースに合わせた仕事量の設定がされている
- ・ 本人のやりやすい仕事を組み合わせている

3 勤務時間・勤務形態について

- ・ 本人の希望に添ったパートタイム勤務である
- ・ 通院のための休みが取れる
- ・ 交替要員の配置等により短い休息が取れる

4 職場環境面の調整について

- ・ 共用の休憩所が利用可能である

事例 13

業 種 サービス業（保育所）

仕事内容 子供の服や、乳幼児の服を洗濯する仕事。階段の清掃も行っている。以前は子供との触れ合いもなかったが、Cさんが望んだために、今は洗濯物をたたむ際に1～2歳児の部屋に入り、作業や指導は行わないけれども、共に乳幼児と時間を過ごしている。

職場環境 0～5歳児の保育所で、15～16人くらいの保育士と勤務している。

就職の経緯 公共職業安定所を通したが、もともと非常に施設の理解があった。また、養護学校と勤務先の保育所の交流もあったため、双方の利害が一致し就労に至った。

雇用形態 パート 週6日、1日6時間

当初の指導等

・ 健常従業員との交流	仕事に関する交流がある
・ 職務の特徴	保育園児の世話
・ 研修の受講	なし
・ 就職当初の指導担当者	職場の上司
・ 就職当初の指導方法	新入社員に対する通常の支援方法とは全く異なった支援方法で、本人にわかりやすい日課表が掲示された。

配慮事項の状況

<p>1 人的サポート・雇用管理面について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 外部援助者が継続的に支援している ・ 向上が見られた場合に誉めるなどしてそれを伝える ・ 作業の進め方等を説明した資料が用意されている ・ 援助者となる特定の同僚が選ばれている ・ 上司との話し合いの時間がほぼ定期的にある <p>2 職務内容について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職務は徐々に増やしていくこととしている ・ 個人のペースに合わせた仕事量の設定がされている ・ 本人のやりやすい仕事を組み合わせている 	<p>3 勤務時間・勤務形態について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本人の希望に添ったパートタイム勤務である ・ 通院のための休みが取れる ・ 交替要員の配置等により短い休憩が取れる <p>4 職場環境面の調整について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 共用の休憩所が利用可能である ・ 他の従業員への障害理解のための情報提供等がされている
---	---

事例 14

業種 サービス業（保育園）

仕事内容 朝、米を仕込み、ご飯を炊く。部屋ごとに食器（陶器製で重い）を数えて、斜面になっている廊下や階段を上って運ぶという作業をしている。日によってメニューが異なるので、切ったり下ごしらえをしたりするなど、指示を受けて行っている。帰る前の 4 時頃に洗濯を行い、早めに帰宅しているため掃除は毎日ではないが、洗濯の後や保育園のお昼寝の時間等に行っている。もともと厨房に 2 人の方が勤務しており、そこに実習あるいはお手伝いとして当初加わり、現在に至った。

就職の経緯 Dさんは勤務先の保育園の卒園生で、副園長さんが非常に気にかけてくれ就職に至った。

雇用形態 パート

当初の指導等

・ 健常者従業員との交流	日常的に多様な交流がある
・ 職務の特徴	園内の仕事業務中心
・ 研修の受講	なし
・ 就職当初の指導担当者	職場の同僚
・ 就職当初の指導方法	新入社員に対する通常の支援方法とは全く異なった支援方法

配慮事項の状況

- 1 人的サポート・雇用管理面について
 - ・ 仕事のスケジュールがうまく立てられるよう支援している（期限内仕事完了のためなど）
 - ・ 作業の進め方等を説明した資料が用意されている
 - ・ 援助者となる特定の同僚が選ばれている
 - ・ 上司や同僚の異動を極力避けている
- 2 職務内容について
 - ・ 職務の変更が極力避けられている
 - ・ 個人のペースに合わせた仕事量の設定がされている
 - ・ 本人のやりやすい仕事を組み合わせている
- 3 勤務時間・勤務形態について
 - ・ 本人の希望に添ったパートタイム勤務である
 - ・ 通院のための休みが取れる
- 4 職場環境面の調整について
 - ・ 他の従業員への障害理解のための情報提供等がされている

事例 15

業 種 サービス業（保育所）

仕事内容 私立保育園の保育補助の仕事。園児と一緒に散歩に行ったり、部屋で遊んだりしている。また、おしめたたみ、食事の準備、プールの付き添い等も行っている。この他に、3歳児の1クラスを担当し、チーフ保育士の指示のもとに他の保育士と働いている。

配 慮 保育園を経営している法人は障害者の地域支援施設も運営しており、保育士も授産施設等と人事交流があるなど、園長、保育士ともに障害者に理解があった。また、障害児保育も行っている。就職前に、2週間の実習を3回行った。就職後のアフターケアとしては、初年度は1学期に数回、進路担当者が勤務先に出向き、勤務先の職員と情報交換をしていた。Eさんが、園児とうまくいかないことを悩んでいると、そのことが勤務先の進路担当に伝えられ、翌年度から担当年次を変えるなど、すばやい対応がなされた。

同 僚 当初の1年目は主任保育士が付いて支援したが、翌年からは部屋ごとのチーフの指示に従って仕事をしている。1年ごとにチーフが変わるため、当初は戸惑いもあり以前の主任やチーフがいないことを寂しく思ったが、現在はチーフの交代にも適応できている。

本人の様子 素直で一生懸命に仕事に取り組み、職場でも好感をもたれる性格の持ち主である。就職前に自宅で紙芝居を読む練習をしたり、就職した後も園児の誕生日にはプレゼントを作ったりするなどEさんも非常に努力している。

雇用形態 パート

スケジュール 他の保育士は8:30～17:00だが、Eさんは8:30～16:00まで勤務している。

その 他 Eさんは園児の着替えを手伝う際に、すべて手伝うのではなく、園児の様子に合わせて待ったり、園児と視線を合わせて話したりしている。他の保育士の様子を見てそれに合わせている。家庭の支援も十分に得られ、長距離通勤にもかかわらず、職場に非常によく適応できている。

当初の指導等

<ul style="list-style-type: none"> ・ 健常者従業員との交流 仕事に関する交流がある ・ 就職当初の指導担当者 職場の同僚 ・ 就職当初の指導方法 新入社員に対する通常の支援とは全く異なった支援方法 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職務の特徴 顧客等を相手にする対人業務が含まれる ・ 研修の受講 実習時のマンツーマン指導
---	--

配慮事項の状況

<p>1 人的サポート・雇用管理面について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 向上が見られた場合に誉めるなどして伝える ・ 仕事のスケジュールがうまく立てられるよう支援（期限内仕事完了のためなど） ・ 援助者となる特定の同僚が選ばれている ・ 上司や同僚の異動を極力避けている <p>2 職務内容について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職務は徐々に増やしていくこととしている ・ 職務の変更が極力避けられている ・ 個人のペースに合わせて仕事量を設定する ・ 本人のやりやすい仕事を組み合わせている 	<p>3 勤務時間・勤務形態について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本人の希望に添ったパートタイム勤務である ・ 通院のための休みが取れる ・ 交替要員の配置等により短い休みが取れる <p>4 職場環境面の調整について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 共用の休憩所が利用可能である ・ 他の従業員への障害理解のための情報提供等がされている
---	---

知的（サービス）事例

事例 16

業種 サービス業（保育所）

仕事内容 私立保育園での廊下、階段の掃除と、教室のモップがけ。園児の洋服を洗濯し、たたんで園児一人一人に戻す仕事。直接園児と接することはない。

配慮 園長は特別扱いにはしていない。当初、主任の保育士が仕事を教え、タイムスケジュールや場所の変更があると混乱する事もあったが、保育士の移動が比較的少ない園のため、人間関係では特に問題はない。

本人の様子 Gさんは他人に気を使わずに、自分のペースで仕事をしている。毎年、園児（全員で35人）の名前はすべて覚え、洗濯した洋服を間違えずに配っている。

雇用形態 正社員

スケジュール 8:30～16:30

その他 園児の洋服の配布に間違いがないので保護者には喜ばれている。保護者からのお礼の言葉が励みになっているようである。保育士は、配布の仕事は本来保育士の仕事ではないかと考えていたが、なかなか手が回らない仕事であったのでワークシェアリングが上手くいったケースである。

当初の指導等

・ 健常者従業員との交流	仕事に関する交流がある
・ 職務の特徴	顧客等を相手にする対人業務が含まれる
・ 研修の受講	その他（研修受講なし）
・ 就職当初の指導担当者	職場の上司、職場の同僚
・ 就職当初の指導方法	新入社員に対する通常の支援方法とは全く異なった支援方法

配慮事項の状況

<p>1 人的サポート・雇用管理面について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 外部援助者が継続的に支援している ・ 青年学級等で学校関係者や先輩に相談ができる ・ 向上が見られた場合に誉めるなどしてそれを伝える ・ 仕事のスケジュールがうまく立てられるよう支援している（期限内仕事完了のためなど） ・ 上司との話し合いの時間がほぼ定期的にある 	<p>2 職務内容について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本人のやりやすい仕事を組み合わせている ・ 清掃の場所を日々のプログラムに合わせて調整し、その日、その日で、清掃を進めていく手順を上司がその都度指示している <p>3 勤務時間・勤務形態について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 通院のための休みが取れる ・ 本人の当日のやる気や体調に気配りしていただいている <p>4 職場環境面の調整について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 共用の休憩所が利用可能である
--	---

事例 17**業 種** サービス業（保育所）**仕事内容** 保育園で給食の配膳や掃除等の仕事をしている。保育士の資格がないため制限があるが、児童と直接触れ合う遊戯、散歩にも付き添っている。**配 慮** 保育所ということもあり、職場の障害者への理解はあった。保護者の方へのフォローのためにいろいろ働きかけてくれた。**雇用形態** パート**スケジュール** 週 5 日勤務で 9:00～16:00。**そ の 他** Mさんは休むこともなく、職場によく馴染んでいて、職員の飲み会などにも参加している。**当初の指導等**

・ 健常者従業員との交流	仕事に関する交流がある
・ 職務の特徴	顧客等を相手にする対人業務が含まれる
・ 研修の受講	なし
・ 就職当初の指導担当者	職場の同僚
・ 就職当初の指導方法	新入社員に対する通常の支援方法とは全く異なった支援方法

配慮事項の状況

- | |
|---------------------------|
| 1 人的サポート・雇用管理面について |
| ・ 外部援助者が継続的に支援している（通勤療職員） |
| ・ 援助者となる特定の同僚が選ばれている |
| 2 職務内容について |
| ・ 本人のやりやすい仕事を組み合わせている |
| 3 勤務時間・勤務形態について |
| ・ 通院のための休みが取れる |
| ・ グループ就労である |

知的（サービス）事例

事例 18

業 種 サービス業（老人保健施設）

仕事内容 老人保健施設での清掃作業。施設内の廊下、ホール、風呂場の掃除を日課表に基づいて仕事をしている。廊下の清掃では機械を使つての清掃作業も行っている。

同 僚 同じ職場で運転手をしている人が、掃除の仕方を教えている。Nさんは、就職して1年目は不慣れな様子だったが、今では1人で清掃作業をし、Nさんに任せている。同僚は、子供がNさんと同じ養護学校に通っていたため、適切な支援をし、職場の周囲とのつなぎの役割も果たしている。

配 慮 Nさんの様子を周囲が気に向け、看護師長から事務長まで連絡が伝わるなど、施設内の連絡がスムーズに行われている。

雇用形態 パート

スケジュール フルタイムでの勤務。

そ の 他 上記のNさんが卒業した養護学校は、すでに13人が介護職域で就労している。また、その多くがジョブコーチの支援を受けており、勤務も長期継続して、適応状況も非常に良好である。Nさんは、就職当初、職場で適応が上手くいかない時や、仕事に変更がある時に、ジョブコーチの支援を受けた。また、当該地域は早くから製造業が不況のあおりを受け不振であったため、早い時期から介護職域への就労へとシフトしていた事が、効を奏した。

当初の指導等

・ 健常者従業員との交流	日常的に多様な交流がある
・ 職務の特徴	顧客等を相手にする対人業務が含まれる
・ 研修の受講	なし
・ 就職当初の指導担当者	ジョブコーチ
・ 就職当初の指導方法	新入社員に対する通常の支援方法とほぼ同じ

配慮事項の状況

1 人的サポート・雇用管理面について <ul style="list-style-type: none"> 外部援助者が継続的に支援している 青年学級等で学校関係者や先輩に相談ができる 	2 職務内容について <ul style="list-style-type: none"> 職務は徐々に増やしていくこととしている 職務の変更が極力避けられている 個人のペースに合わせた仕事量の設定がされている 本人のやりやすい仕事を組み合わせている 3 職場環境面の調整について <ul style="list-style-type: none"> 共用の休憩所が利用可能である
---	---

事例 19

業 種 サービス業（老人保健施設）

仕事内容 入所者の部屋の清掃。環境整備の部署では、クリーニングの補助の仕事を中心にしている。卒業後支援で2回ほど訪問した際には、掃除も任されていてスムーズに仕事をしてきた。仕事の内容が変わらなければ継続して仕事ができるという状態。施設長からおおよそ良い評価を得ている。

配 慮 配慮というより手のかかる人が入ったという現場の意識であり、現場の人が本人を受け入れるのに躊躇した。しかし、施設長が理解のある方であり、職員も仕事に身をつくよう支援に行ったりしている。Sさんは位置の認知ができず、部屋のベッドの位置が変わったり、ゴミ箱の位置が変わる事により、ゴミを捨てる、モップを隅までかけるといった事が難しくなった。これらの事が完璧に出来るまでに、5月までかかった。勤務時間はSさんのできる仕事がある時間帯だけにしている。

就職の経緯 他の業種の仕事も実習を行ったが、老人施設で働きたいという保護者やSさんの希望を受け、地域にある老人施設にお願いに行った。体験実習を受けてくれる所を開拓し、可能性を見てもらった。始めは「就労」ということを持ち出さずに、Sさんの意欲と先方の受け入れの気持ちの状況を見定めてから、2回目か3回目の実習時、就職について調整した。Sさんは2年生の時の2回と、3年生になって最初の1回の実習は、別の食品製造の仕事をしたが合わず、別の老人施設でリネン業務をし、現在の職場で2回（3週間と2週間）の実習を行った。卒業した後も研修を続けた。

職場環境 環境整備には5～7名のパートが配置されている。他に障害者はいない。

雇用形態 9時～13時。お昼は食わずに帰る。

当初の指導等

・ 健常従業員との交流	日常的に多様な交流がある
・ 職務の特徴	その他

配慮事項の状況

<p>1 人的サポート・雇用管理面について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 青年学級等で学校関係者や先輩に相談できる ・ 仕事のスケジュールがうまく立てられるよう支援している（期限内仕事完了のためなど） ・ 援助者となる特定の同僚が選ばれている <p>2 職務内容について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職務の変更が極力避けられている（本人の能力に制限が感じられると思われるため） ・ 個人のペースに合わせた仕事量の設定がされている 	<p>3 勤務時間・勤務形態について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本人の希望に添ったパートタイム勤務である ・ 通院のための休みが取れる ・ 交替要員の配置等により短い休憩が取れる <p>4 職場環境面の調整について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 共用の休憩所が利用可能である
--	---

知的（サービス）事例

事例 20

業 種 サービス業（特別養護老人ホーム）

仕事内容 特別養護老人ホームでの洗濯が主な仕事。清掃を行うこともある。

配 慮 実習では介護実習も行ったが、就職時に検討した結果、職務を1つに絞る方が良いとの判断で、洗濯の仕事に固定している。時々ジョブコーチが入っている。

雇用形態 パート

スケジュール 月～金曜の 8:00～17:00

そ の 他 Lさんは、最初、新しい人と仕事することに不安定な時期もあったが、新しい人にも慣れ、良い環境で仕事をしている。

当初の指導等

- | | |
|--------------|-----------------------------|
| ・ 健常者従業員との交流 | 日常的に多様な交流がある |
| ・ 職務の特徴 | 顧客等を相手にする対人業務が含まれる |
| ・ 研修の受講 | 介護関連研修 |
| ・ 就職当初の指導担当者 | 進路指導者 |
| ・ 就職当初の指導方法 | 新入社員に対する通常の支援方法とは全く異なった支援方法 |

配慮事項の状況

- | |
|--|
| 1 人的サポート・雇用管理面について |
| ・ 向上がみられた場合に誉めるなどしてそれを伝える |
| ・ 仕事のスケジュールが上手く立てられるよう支援している（期限内仕事完了のためなど） |
| ・ 作業の進め方等を説明した資料が用意されている |
| ・ 援助者となる特定の同僚が選ばれている |
| ・ 上司や同僚の異動を極力避けている |
| 2 職務内容について |
| ・ 職務は徐々に増やしていくこととしている |
| ・ 職務の変更が極力避けられている |
| ・ 個人のペースに合わせた仕事量の設定がされている |
| ・ 本人のやりやすい仕事を組み合わせている |
| 3 勤務時間・勤務形態について |
| ・ 本人の希望に添ったパートタイム勤務である |
| ・ 交替要員の配置等により短い休息が取れる |
| 4 職場環境面の調整について |
| ・ 共用の休憩所が利用可能である |
| ・ 他の従業員への障害理解のための情報提供等がされている |

事例 21

業 種 サービス業（特別養護老人ホーム）

仕事内容 トイレ、洗面所、部屋の掃除や、外の環境整備など、主に清掃業務である。洗濯物をたたむ作業は、実習では行ったが、現在はしていない。介護補助の仕事もしていない。

配 慮 実習の時から、Zさんが1日の見通しがつくように、1日のスケジュールを毎朝確認している。また作業療法士が良き相談相手として、サポートをしてくれている。いつも同じ仕事をしているので、他にはこれといった配慮事項はない。

就職の経緯 公共職業安定所から情報をもらい、3年の後期の実習を3週間行い、その後Zさんや保護者の希望で冬休みに2週間、卒業してから4月1日までの間に研修を行った。そして4月1日から働き始めた。自宅の近くに就職先があまりない地域であった。

職場環境 デイケアセンターも隣接しているため、従業員は全体で75名（男性10名、女性65名）。障害者の雇用は初めてであったため、障害者はZさんのみ。朝、1日の仕事を確認してからは、1人で働いている。

雇用形態 8時～17時。週休2日。

当初の指導等

・健常従業員との交流	仕事に関する交流がある
・職務の特徴	顧客等を相手にする対人業務が含まれる
・研修の受講	現場実習
・就職当初の指導担当者	職場の上司
・就職当初の指導方法	新入社員に対する通常の支援方法とほぼ同じだが、具体的な指示をする

配慮事項の状況

<p>1 人的サポート・雇用管理面について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・青年学級等で学校関係者や先輩に相談できる ・向上が見られた場合に誉めるなどしてそれを伝える ・仕事のスケジュールがうまく立てられるよう支援している（期限内仕事完了のためなど） <p>2 職務内容について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職務は徐々に増やしていくこととしている ・職務の変更が極力避けられている ・個人のペースに合わせた仕事量の設定がされている ・本人のやりやすい仕事を組み合わせている 	<p>3 勤務時間・勤務形態について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本人の希望に添ったパートタイム勤務である ・通院のための休みが取れる <p>4 職場環境面の調整について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・共用の休憩所が利用可能である ・他の従業員への障害理解のための情報提供等がされている
---	--

事例 22

- 業種** サービス業（介護）
- 仕事内容** 雑務（清掃・食事配膳・後片づけ・高齢者のための買い物・洗濯）介護（高齢者入浴介護の補助）等
- 配慮** ホームヘルパー3級取得を目指して、地域の職業センターと連携し、講座受講の支援を受けた。その後仕事面にもジョブコーチが入り、介護の仕事をしながらかホームヘルパー3級を取得できた。
- 本人の様子** ホームヘルパー取得の目的のみでなく、仕事も広く取りかかれるようにしていきたいという方向で、簡単な高齢者の買い物の手伝い、花の購入などを行っている。
- 雇用形態** 正社員
- スケジュール** 当初は9:00～17:00の定時勤務であったが、慣れるとともに休日勤務・シフト制の導入など変則的な勤務時間に対応できるようにした。
- その他** 社長自身が障害者であり、知的障害者雇用を考えていた企業である。新聞広告の募集ではあったが、Pさんの採用にあたり、「Pさんの可能性」を伸ばすという方針によって、ホームヘルパー3級を取得できる結果となった。Pさんは恐らく東京都で最初の知的障害者ホームヘルパー3級取得者であろう。

当初の指導等

・健全者従業員との交流	日常的に多様な交流がある
・職務の特徴	顧客等を相手にする対人業務が含まれる
・研修の受講	介護関連研修
・就職当初の指導担当者	職場の上司
・就職当初の指導方法	新入社員に対する通常の支援方法とは全く異なった支援方法

配慮事項の状況

<p>1 人的サポート・雇用管理面について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外部援助者が継続的に支援している（ジョブコーチ） ・青年学級等で学校関係者や先輩に相談ができる ・向上が見られた場合に誉めるなどしてそれを伝える ・仕事のスケジュールがうまく立てられるよう支援している（期限内仕事完了のためなど） ・作業の進め方等を説明した資料が用意されている ・援助者となる特定の同僚が選ばれている ・上司や同僚の異動を極力避けている ・上司との話し合いの時間がほぼ定期的である 	<p>2 職務内容について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職務は徐々に増やしていくこととしている ・職務の変更が極力避けられている ・個人のペースに合わせた仕事量の設定がされている ・本人のやりやすい仕事を組み合わせている <p>3 勤務時間・勤務形態について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・交替要員の配置等により短い休息が取れる <p>4 職場環境面の調整について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・共用の休憩所が利用可能である <p>5 その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人事考課制度導入の企業であり、自己申告制である。本人自身の自己申告と施設長申告により本社サイドで給与が決定し振り込まれる。したがって給与表の詳細は不明である。
--	--

事例 23**業 種** サービス業（介護）**仕事内容** 介護補助 食事・入浴の介助、洗濯**雇用形態** 正社員（嘱託職員）**スケジュール****その他** Qさんは肥満による腰痛に留意が必要である。**当初の指導等**

- | | |
|--------------|----------------------|
| ・ 健常者従業員との交流 | 日常的に多様な交流がある |
| ・ 職務の特徴 | 顧客等を相手にする対人業務が含まれる |
| ・ 研修の受講 | なし |
| ・ 就職当初の指導担当者 | 職場の上司 |
| ・ 就職当初の指導方法 | 新入社員に対する通常の支援方法とほぼ同じ |

配慮事項の状況

- | |
|--|
| 1 人的サポート・雇用管理面について |
| <ul style="list-style-type: none"> 外部援助者が継続的に支援している（ジョブコーチ） 青年学級等で学校関係者や先輩に相談ができる 向上がみられた場合に誉めるなどしてそれを伝える 仕事のスケジュールがうまく立てられるよう支援している（期限内仕事完了のためなど） |
| 2 職務内容について |
| <ul style="list-style-type: none"> 職務は徐々に増やしていくこととしている 個人のペースに合わせた仕事量の設定がされている 本人のやりやすい仕事を組み合わせている |
| 3 勤務時間・勤務形態について |
| <ul style="list-style-type: none"> 通院のための休みが取れる |
| 4 職場環境面の調整について |
| <ul style="list-style-type: none"> 他の従業員への障害理解のための情報提供等がされている |

知的（サービス）事例

事例 24

業 種 サービス業（訪問介護）

仕事内容 訪問介護による入浴サービスの仕事を 3 人 1 組で行っている。

本人の様子 境界の軽度の知的障害で、在学中に半年間、民間の学校に母親と通い、ホームヘルパーの 2 級を取得した。最近、視力の低下があるが、今のところ勤務に支障はない。

配 慮 障害のことは家族も伝えないでほしいとの意向から、H さんの身近な担当者だけに H さんの障害の様子を詳細に伝えた。所長には電話による連絡を取っているが、H さんと勤務先の意向により養護学校の教員の訪問は控えている。

雇用形態 パート

スケジュール 週 4 日、1 日 8 時間。

そ の 他 H さんは非常に軽微な知的障害であるため、特異な例ではないかと思われる。ヘルパーの資格の取得は保護者の協力があれば、他の生徒も可能かもしれないが、勤務になるとどうしても補助的な業務に回ってしまう。周辺業務だけで雇用保険の対象となる時間以上の就労は厳しいのではないかとの連絡担当者のコメントがあった。

当初の指導等

・ 健全者従業員との交流	日常的に多様な交流がある
・ 職務の特徴	顧客等を相手にする対人業務が含まれる
・ 研修の受講	介護関連研修
・ 就職当初の指導担当者	職場の同僚
・ 就職当初の指導方法	新入社員に対する通常の支援方法とほぼ同じ

配慮事項の状況

1 人的サポート・雇用管理面について
・ 青年学級等で学校関係者や先輩に相談ができる
・ 上司との話し合いの時間がほぼ定期的である
2 職務内容について
・ 個人のペースに合わせた仕事量の設定がされている
3 勤務時間・勤務形態について
・ 通院のための休みが取れる
4 職場環境面の調整について
・ 共用の休憩所が利用可能である
・ 他の従業員への障害理解のための情報提供等がされている

事例 25

業 種 サービス業（デイサービス）

仕事内容 高齢者のためのデイサービスでの仕事。利用者にお茶を入れたり、レクリエーションを一緒に行ったり、髪を洗ったりしている。職員がうっかり忘れてしまったことも、本人は覚えていたりするなど、仕事ぶりは周囲の職員にも評価されている。

配 慮 明るく、アットホームな職場であり、職員はIさんの顔を見ると声をかけてくれる。

同 僚 援助者として、同性の同僚が支援している。担当の上司も援助している。

雇用形態 正社員

スケジュール 8:00～16:00

そ の 他 Iさんは養護学校に在学しているときから、人付き合いが良く、世話好きであったため、現在の仕事は性格にも合っていると考えられる。

当初の指導等

・ 健常者従業員との交流	日常的に多様な交流がある
・ 職務の特徴	顧客等を相手にする対人業務が含まれる
・ 研修の受講	その他（職場での実習）
・ 就職当初の指導担当者	職場の上司
・ 就職当初の指導方法	新入社員に対する通常の支援方法とほぼ同じ

配慮事項の状況

<p>1 人的サポート・雇用管理面について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事のスケジュールがうまく立てられるよう支援している（期限内仕事完了のためなど） ・ 作業の進め方等を説明した資料が用意されている <p>2 職務内容について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職務は徐々に増やしていくこととしている ・ 職務の変更が極力避けられている ・ 個人のペースに合わせた仕事量の設定がされている ・ 本人のやりやすい仕事を組み合わせている 	<p>3 勤務時間・勤務形態について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 通院のための休みが取れる ・ 交替要員の配置等により短い休息が取れる <p>4 職場環境面の調整について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 共用の休憩所が利用可能である ・ 他の従業員への障害理解のための情報提供等がされている
---	---

知的（サービス）事例

事例 26

業 種 サービス業（デイサービス）

仕事内容 高齢者のためのデイサービスでの入浴、洗濯、排泄等の介護補助とレクリエーション進行の仕事。利用者と一緒に指遊びなどゲームをして遊ぶこともある。

配 慮 非常に理解のある職場で、Jさんの良さが出るような支援をしている。利用者とのゲームの時に、Jさんを司会役にするなど、Jさんを盛り上げてくれている。

同 僚 当初は、デイサービスのチーフの方が支援していたが、現在は他の職員と一緒に仕事をしている。

雇用形態 正社員

スケジュール 8:30～17:00

そ の 他 学校と職場以外で、生活支援ワーカー制度を利用しており、定期的にJさんと連絡を取っている。また、地域の青年学級に参加し、その取り組みの一環でホームヘルパー3級を取得した。

当初の指導等

- | | |
|--------------|----------------------|
| ・ 健常者従業員との交流 | 日常的に多様な交流がある |
| ・ 職務の特徴 | 顧客等を相手にする対人業務が含まれる |
| ・ 研修の受講 | 障害者向け研修 |
| ・ 就職当初の指導担当者 | 職場の上司 |
| ・ 就職当初の指導方法 | 新入社員に対する通常の支援方法とほぼ同じ |

配慮事項の状況

<p>1 人的サポート・雇用管理面について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 青年学級等で学校関係者や先輩に相談ができる ・ 仕事のスケジュールがうまく立てられるよう支援している (期限内仕事完了のためなど) ・ 援助者となる特定の同僚が選ばれている <p>2 職務内容について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職務の変更が極力避けられている ・ 個人のペースに合わせた仕事量の設定がされている ・ 本人のやりやすい仕事を組み合わせている 	<p>3 勤務時間・勤務形態について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 通院のための休みが取れる ・ 交替要員の配置等により短い休息が取れる <p>4 職場環境面の調整について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 共用の休憩所が利用可能である
--	---

事例 27

業種 老人保健施設（かんもく事例）

仕事内容 配膳・下膳、館内清掃及び、お年寄りとコミュニケーションを取ることを行っている。場面かんもくがあるが、にこにこしているため、お年寄りを和ませるという意味でコミュニケーションを取っている。レクリエーションなどの時の介護補助は、Aさんが率先してではなく、他のリーダーの指示を受けて、お年寄りと一緒に手をたたくなどしてコミュニケーションを取っている。

配慮 就職した当初、Aさんに対して厳しい人がいたが、たまたま配置転換があり、サポート体制が整ってきた。ヘルパーの2級や自動車の免許を取得した。講習会等も参加させてもらえた。車の免許は取得したが、輸送の仕事はしていない。通勤には車を使っている。

職場環境 従業員はかなり多いが、他に障害者はいない。

スケジュール 8:30～17:00

当初の指導等

・ 健全従業員との交流	日常的に多様な交流がある
・ 職務の特徴	顧客等を相手にする対人業務が含まれる
・ 研修の受講	障害者向けの介護関連研修
・ 就職当初の指導担当者	職場の同僚
・ 就職当初の指導方法	新入社員に対する通常の支援方法とほぼ同じ

配慮事項の状況

1 人的サポート・雇用管理面について
・ 向上が見られた場合に誉めるなどしてそれを伝える
2 職務内容について
・ 職務は徐々に増やしていくこととしている
・ 個人のペースに合わせた仕事量の設定がされている
・ 本人のやりやすい仕事を組み合わせている
3 勤務時間・勤務形態について
・ 本人の希望に添ったパートタイム勤務である
・ 通院のための休みが取れる
・ 交替要員の配置等により短い休憩が取れる
4 職場環境面の調整について
・ 共用の休憩所が利用可能である

（２）卸売・小売業、飲食店

事例 1

業種 医薬品、化粧品小売業
仕事内容 Aさんは個人宅等に送る商品の発送のための箱作りなどの補助を主にしている。
配慮 会社まで送迎バスが出ている。同じような障害を持つ生徒が他に30名くらい勤務し、一つの部署を担っている。そのため、疎外感などは軽減されていると考えられる。

就職の経緯 2週間の現場実習を3回行って、採用に至った。

職場環境 30名程と働いている。

雇用形態 9時～17時。週に5日。

当初の指導等

・健全従業員との交流	挨拶程度
・研修の受講	現場で教わる
・職務の特徴	製造にあたる
・就職当初の指導担当者	職場の上司
・就職当初の指導方法	新入社員に対する通常の支援方法と全く異なった支援方法が取られている。

配慮事項の状況

- 1 人的サポート・雇用管理面について
 - ・向上が見られた場合に誉めるなどしてそれを伝える
 - ・上司や同僚の異動を極力避けている
- 2 職務内容について
 - ・職務の変更が極力避けられている
 - ・個人のペースに合わせた仕事量の設定がされている
 - ・本人のやりやすい仕事を組み合わせている
- 3 勤務時間・勤務形態について
 - ・交替要員の配置等により短い休憩が取れる
 - ・グループ就労である
- 4 職場環境面の調整について
 - ・共用の休憩所が利用可能である
 - ・他の従業員への障害理解のための情報提供等がされている
 - ・集中の妨げとなる騒音等の防止策の実施

事例 2

業種 各種商品小売業（スーパー）

仕事内容 Bさんはスーパーマーケットで、買い物をした人が駐車場まで持って行ったカートやかごなどを回収・整理する仕事。

就職の経緯 主事が探して採用となり、公共職業安定所を通して求人票をもらった。この職場での現場実習はしていない。

職場環境 シルバー人材センターから派遣されているお年寄りと2～3名でローテーションを組んで作業している。他に障害のある方はいない。

当初の指導等

・ 健常従業員との交流 仕事に関する交流がある

配慮事項の状況

1 人的サポート・雇用管理面について

- ・ 青年学級等の学校関係者や先輩に相談できる
- ・ 仕事のスケジュールがうまく立てられるよう支援している(期限内仕事完了のためなど)
- ・ 援助者となる特定の同僚が選ばれている

2 職務内容について

- ・ 職務は徐々に増やしていくこととしている
- ・ 職務の変更が極力避けられている
- ・ 個人のペースに合わせた仕事量の設定がされている

3 勤務時間・勤務形態について

- ・ 通院のための休みが取れる
- ・ 交替要員の配置等により短い休憩が取れる

4 職場環境面の調整について

- ・ 共用の休憩所が利用可能である

事例 3

業種 各種商品小売業（スーパー）

仕事内容 E さんはお惣菜の寿司、特に海苔巻、納豆巻き作りに携わっている。機械から出てくるごはんには納豆の入ったチューブで盛り付けをする。また、店頭で商品を並べるという作業も含まれる。

配慮 自治体のセンターのジョブコーチがついて、まめに見てくれた。問題がなくならない部分も多々あったが、職場がセンターに連絡をとり、改善する努力をしていた。

就職の経緯 現場実習を経て、就職。

職場環境 大型のスーパーである。部門では5人（チーフ1名とパート3,4名）が働いている。部門に他に障害者はいない。

雇用形態 通常9時～16時で、6時間。週5日。正社員。

当初の指導等

・ 健全従業員との交流	仕事に関する交流がある
・ 職務の特徴	顧客等を相手にする対人業務が含まれる
・ 研修の受講	特になし
・ 就職当初の指導担当者	職場の上司
・ 就職当初の指導方法	新入社員に対する通常の支援方法とほぼ同じ

配慮事項の状況

- | |
|--|
| 1 人的サポート・雇用管理面について |
| ・ 青年学級等の学校関係者や先輩に相談できる |
| ・ 向上が見られた場合に誉めるなどしてそれを伝える |
| ・ 仕事のスケジュールがうまく立てられるよう支援している(期限内仕事完了のためなど) |
| ・ 援助者となる特定の同僚が選ばれている |
| 2 職務内容について |
| ・ 職務は徐々に増やしていくこととしている |
| ・ 職務の変更が極力避けられている |
| ・ 本人のやりやすい仕事を組み合わせている |
| 4 職場環境面の調整について |
| ・ 共用の休憩所が利用可能である |
| ・ 他の従業員への障害理解のための情報提供等がされている |

事例 4

業種 各種商品小売業

仕事内容 伝票の整理や、電卓で計算する作業。事務所内で行う作業。

配慮 Dさんに特別な配慮はない。目に見えない形での周囲の人の配慮はあるかもしれない。実習中は班長が指導してくれるということはあったが、今は特別な援助者が付くということもない。

就職の経緯 求人票を見つけ、学校が開拓という形で実習を依頼し、2週間の現場実習を経て就労に至った。

職場環境 正確には把握できていないが、事務室内に4～5人の従業員が働いていると思われる。知的障害者を雇用したのは初めてである。

雇用形態 週5日、1日6時間。当初はパートであった。

当初の指導等

・健全従業員との交流	挨拶程度
・職務の特徴	基本的には事務室の中での仕事
・就職当初の指導担当者	職場の上司
・就職当初の指導方法	新入社員に対する通常の支援方法とほぼ同じ

配慮事項の状況

- | |
|---------------------------|
| 1 人的サポート・雇用管理面について |
| ・ 援助者となる特定の同僚が選ばれている |
| 2 職務内容について |
| ・ 職務の変更が極力避けられている |
| ・ 個人のペースに合わせた仕事量の設定がされている |
| 3 勤務時間・勤務形態について |
| ・ 本人の希望に添ったパートタイム勤務である |
| ・ 通院のための休みが取れる |
| ・ 交替要員の配置等により短い休憩が取れる |
| 4 職場環境面の調整について |
| ・ 共用の休憩所が利用可能である |

事例 5

業種 各種商品小売業（スーパー）

仕事内容 総合スーパーの地下食品売り場での惣菜作り、販売。手が足りなければ他の仕事も複数受け持っている。

配慮 該当総合スーパーは大きな会社なので、ワークシェアリングを行っていて、4時間～5時間で交代している。

就職の経緯 卒業後、技術専門校に通い、就職したので、学校から直接ではない。しかし、家族と密に連絡を取っているようで、Eさんの様子や最近3ヶ月休職していたことなどの、連絡が入った。

職場環境 同部門の従業員は10人以内である。

雇用形態 9時～14時、10時～15時など。

当初の指導等

- | | |
|-------------|----------------------|
| ・健全従業員との交流 | 仕事に関する交流がある |
| ・職務の特徴 | 顧客等を相手にする対人業務が含まれる |
| ・就職当初の指導担当者 | 職場の同僚 |
| ・就職当初の指導方法 | 新入社員に対する通常の支援方法とほぼ同じ |

配慮事項の状況

- | |
|--------------------------|
| 1 人的サポート・雇用管理面について |
| ・青年学級等の学校関係者や先輩に相談できる |
| 2 職務内容について |
| ・職務の変更が極力避けられている |
| ・個人のペースに合わせた仕事量の設定がされている |
| 3 勤務時間・勤務形態について |
| ・通院のための休みが取れる |
| ・交替要員の配置等により短い休憩が取れる |
| ・グループ就労である |
| 4 職場環境面の調整について |
| ・共用の休憩所が利用可能である |

事例 6

業 種 飲食料品小売業（スーパー）

仕事内容 スーパーのバックヤード。Fさんは納品されたダンボール詰めの商品を開封したり、ダンボールの片づけをしたり、掃除等の周辺業務も行っている。

配 慮 人間関係（特に上司と）がうまく行かなかった時期があったが、部門を変えることで解決した。

就職の経緯 進路担当者による開拓。

職場環境 小規模スーパー

雇用形態 パート

当初の指導等

・ 健常従業員との交流	日常的に多様な交流がある
・ 職務の特徴	顧客等を相手にする対人業務が含まれる
・ 研修の受講	一般向け
・ 就職当初の指導担当者	職場の同僚
・ 就職当初の指導方法	新入社員に対する通常の支援方法とほぼ同じ

配慮事項の状況

- | |
|--|
| 1 職務内容について <ul style="list-style-type: none"> ・ 職務は徐々に増やしていくこととしている |
| 2 職場環境面の調整について <ul style="list-style-type: none"> ・ 共用の休憩所が利用可能である |

事例 7

業 種 卸売り・小売業、飲食店

仕事内容 キャラクター商品関連会社（特例子会社）での仕事。キャラクター商品の値付け、袋詰め。現在メールの仕分け作業をしている。

配 慮 特例子会社のため、障害者への配慮はある。Gさんは能力が高いので、会社もそれを認め班長にしている。そのため非常にGさんも喜んでいる。

就職の経緯 Gさんが高2のときに、求人広告を持ってきてこの仕事をしたいと希望した。しかし、当時は特例子会社ではなかったので知的障害者の就職は難しかった。その後、特例子会社になったので、就職することができ、結果的に夢がかなった。就職する前の実習時に、会社側にスキルチェックがあったと推測される。

職場環境 職場は特例子会社ということもあり、障害者の多い職場だったので、リーダーシップを発揮しやすかった。現場責任者（健常者）が、援助したり相談に乗ったりしている。また、学校の進路担当者が卒業後3年間はフォローに当たっている。

雇用形態 パート

スケジュール 8：30～16：00。休日の関係ない仕事のため、シフトを組んで休みを取っている。（日曜日に出勤することもある。）

当初の指導等

<ul style="list-style-type: none"> ・健常者従業員との交流 ・就職当初の指導担当者 ・就職当初の指導方法 	仕事に関する交流がある 職場の上司 新入社員に対する通常の支援方法とほぼ同じ	<ul style="list-style-type: none"> ・職務の特徴 ・研修の受講 労務作業のみ なし
--	--	---

配慮事項の状況

<p>1 人的サポート・雇用管理面について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・青年学級等で学校関係者や先輩に相談ができる ・向上が見られた場合に誉めるなどしてそれを伝える ・仕事のスケジュールがうまく立てられるよう支援している（期限内仕事完了のためなど） ・援助者となる特定の同僚が選ばれている <p>2 職務内容について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職務は徐々に増やしていくこととしている ・本人のやりやすい仕事を組み合わせている 	<p>3 勤務時間・勤務形態について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本人の希望に添ったパートタイム勤務である ・通院のための休みが取れる ・交替要員の配置等により短い休みが取れる <p>4 職場環境面の調整について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・共用の休憩所が利用可能である ・他の従業員への障害理解のための情報提供等がされている
---	--

事例 8

業種 飲食店

仕事内容 ファーストフードの調理補助。Hさんはパンを焼いたり、目玉焼きを焼いたりすることなどを完全に任されている。洗い場や裏の掃除は仕事に含まれる。裏方の仕事のみ。

配慮 店では知的障害があるので皆と同じレベルではないこともある、という事を理解してもらっている。ファーストフードのお店なので、日曜日は特に忙しいため、最初の1年は店側で日曜日を外してくれた。しかし、2年目からは土・日も出勤している。

就職の経緯 障害者雇用関係の月刊誌に、当該ファーストフードの企業が障害者を雇用しているという記事が出ていた。それを見つけて、近くの店舗に電話をし、実習を2週間行って採用に至った。

職場環境 従業員は調理に3～4名、店頭に3～4名である。24時間営業であるため、1日に上記の約3倍の人が働いていると考えられる。障害者は他にはいない。

雇用形態 8時か9時～16時。1日6時間。

当初の指導等

- | | |
|-------------|----------------------|
| ・健常従業員との交流 | 仕事に関する交流がある |
| ・職務の特徴 | 顧客等を相手にする対人業務が含まれる |
| ・就職当初の指導担当者 | 職場の上司 |
| ・就職当初の指導方法 | 新入社員に対する通常の支援方法とほぼ同じ |

配慮事項の状況

- | |
|---------------------------|
| 1 職務内容について |
| ・ 職務は徐々に増やしていくこととしている |
| ・ 職務の変更が極力避けられている |
| ・ 個人のペースに合わせた仕事量の設定がされている |
| ・ 本人のやりやすい仕事を組み合わせている |
| 2 勤務時間・勤務形態について |
| ・ 本人の希望に添ったパートタイム勤務である |
| ・ 通院のための休みが取れる |
| ・ 交替要員の配置等により短い休憩が取れる |
| ・ グループ就労である |
| 3 職場環境面の調整について |
| ・ 共用の休憩所が利用可能である |

事例 9

業種 飲食店（ウェイター）

仕事内容 飲食店のバックヤードで、洗い物。食器洗浄機も扱っている。

配慮 Iさんは精神的に不安定になることがあるので、基本的に皆が気にかけている。

就職の経緯 該当飲食店は障害者採用の枠があり、レストランで働きたいというIさんの希望を聞いた後で、別の店舗での現場実習を行い、該当飲食店全体として採用され、現在の勤務地に配属となった。

職場環境 何名が働いているかは把握していない。障害者は各店舗に1名。

雇用形態 1日6～8時間

当初の指導等

- | | |
|-------------|--------------------|
| ・健全従業員との交流 | 仕事に関する交流がある |
| ・職務の特徴 | 顧客等を相手にする対人業務が含まれる |
| ・就職当初の指導担当者 | 職場の上司 |
| ・就職当初の指導方法 | 新入社員に対する通常の支援方法のみ |

配慮事項の状況

- | |
|--|
| 1 人的サポート・雇用管理面について |
| ・ 外部援助者が継続的に支援している |
| ・ 向上が見られた場合に誉めるなどしてそれを伝える |
| ・ 仕事のスケジュールがうまく立てられるよう支援している(期限内仕事完了のためなど) |
| 2 職務内容について |
| ・ 個人のペースに合わせた仕事量の設定がされている |
| ・ 本人のやりやすい仕事を組み合わせている |
| 3 勤務時間・勤務形態について |
| ・ 通院のための休みが取れる |
| 4 職場環境面の調整について |
| ・ 共用の休憩所が利用可能である |

（3）運輸・通信業

事例 1

業種 通信業（通信関連会社）

就職の経緯 公共職業安定所の障害者就職面接会で通信関連会社の人事部の人と話し、その後何度も足を運んで新たに職場開拓した。

本人の様子 生徒会長をしていた生徒で、高 2 の夏休みに集中して先生よりワード、エクセルを教わり、卒業直前では入力スピードは教師を上回るほどになった。

仕事内容 携帯電話の新規契約者へのダイレクトメールの発送や、データベースから該当のデータを抽出し、プリントアウトする仕事。新機種の発売時期や、夏休みは契約者が増えるため、忙しくなるが、その時期の仕事にも対応できている。

職場環境 9割は派遣社員。社員は課長以上のみ。周囲は通信関連会社の退職者が多く、フロア全体で面倒を見てくれている。別フロアに養護学校出身の自閉症の方が働いているので受け入れ経験はある。

雇用形態 パート

就職支援が成功した要因

- ①Aさんのパソコンの技術、②Aさんは当初、調理補助の仕事を希望していたが、進路学習を進めるうちにOLになりたいという希望を持つようになったこと、③Aさんに対してどのような支援が必要か話し合い、その結果を会社側に伝えたこと、④進路学習で仕事に対する考え方、準備ができていたこと、⑤卒業後のアフターケアを1年目は3ヶ月に1回、2年目は半年に1回行ったこと。

配慮事項の状況

<p>1 人的サポート・雇用管理面について</p> <ul style="list-style-type: none"> 外部援助者が継続的に支援している 青年学級等で学校関係者や先輩に相談ができる 向上が見られた場合に誉めるなどして伝える 援助者となる特定の同僚が選ばれている <p>2 職務内容について</p> <ul style="list-style-type: none"> 職務は徐々に増やしていくこととしている 個人のペースに合わせて仕事量を設定する 	<p>3 勤務時間・勤務形態について</p> <ul style="list-style-type: none"> 通院のための休みが取れる <p>4 職場環境面の調整について</p> <ul style="list-style-type: none"> 共用の休憩所が利用可能である <p>5 その他の配慮事項</p> <ul style="list-style-type: none"> 通勤寮に入所する事ができた
--	--

事例 2

- 業種** 運輸に付帯するサービス（航空機機内食の調製）
- 仕事内容** 航空機の機内食の調製（調理と配膳）を行い出発の直前に飛行機の中まで運ぶのが仕事内容である。Cさんは、小分けされた調味料を数えて袋詰めする作業、使い残しのジュースを減却する作業を行っている。
- 配慮** Cさんの性格、適性に合わせて、マイペースでできる現在の作業内容になった。Cさんはお腹の調子が悪く、午前中に5～6回トイレに行くため、あまりに体調の悪いときには、休ませている。仕事に慣れてきたところで、新しい作業をしてみようとしたが、できなかったので元の作業に戻した。
- 就職の経緯** Cさんは高等部を卒業後、5年同様の仕事をしたあとに、現在の会社に入った。
- 職場環境** パート従業員100人中20～30人が外国人で、本人を含め4人が障害者である。その他は主婦が大部分を占めている。
- 雇用形態** パート
- スケジュール** 通常9：00～14：00、早いときには午前中で終わることもある。月に10～15日間勤務で土・日出勤はしていない。

当初の指導等

<ul style="list-style-type: none"> ・健全者従業員との交流 工作中、昼食時に交流がある ・就職当初の指導担当者 職場の上司 ・就職当初の指導方法 一番教えやすい流れ作業をパート従業員が6～7人でチームになって行う。必ず社員が1人ついて手伝い、協調性を見ている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の受講 あり ・職務の特徴 単純作業
--	--

配慮事項の状況

<p>1 人的サポート・雇用管理面について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者と一緒に働くパート従業員に理解がある。 ・体調に合わせて、仕事を休ませている。 <p>2 職務内容について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他の従業員と同じペースを求められる流れ作業が難しい人は、グラスチェックなど自分のペースでできる仕事に変更している。 	<p>3 勤務時間・勤務形態について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本人の体調や都合に合わせて、出勤している。 <p>4 職場環境面の調整について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・共用の休憩所が利用可能である。
---	--

事例 3

- 業種** 運輸に付帯するサービス（航空機機内食の調製）
- 仕事内容** 航空機の機内食の調製（調理と配膳）を行い出発の直前に飛行機の中まで運ぶのが仕事内容である。Aさんが主に携わっているのは、機内食の配膳の準備で、ベルトコンベアに乗ってきた食器をカートに納める作業である。
- 配慮** Aさんの性格、適性に合わせて仕事内容を変えている。また、約2ヶ月間のOJT訓練の中でどの作業に向いているか確認している。Aさんは他の従業員と同じペースを求められる流れ作業もできるため、現在の作業を行うようになった。Aさんは他のパート従業員とともに昼食を食べている。
- 就職の経緯** Aさんは高等部卒業後、職場研修を経験し現在の会社に入った。
- 職場環境** パート従業員100人中20～30人が外国人で、本人を含め4人が障害者である。その他は主婦が大部分を占めている。
- 雇用形態** パート
- スケジュール** 通常9:00～14:00、早いときには午前中で終わることもある。月に20日間程度勤務しており、そのうち土・日を2回以上含む。

当初の指導等

<ul style="list-style-type: none"> ・健全者従業員との交流 工作中、昼食時に交流がある ・就職当初の指導担当者 職場の上司 ・就職当初の指導方法 一番教えやすい流れ作業をパート従業員が6～7人でチームになって行う。必ず社員が1人ついて手伝い、協調性を見ている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の受講 あり ・職務の特徴 単純作業
--	--

配慮事項の状況

<p>1 人的サポート・雇用管理面について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者と一緒に働くパート従業員に理解がある。 ・体調に合わせて、仕事を休ませている。 <p>2 職務内容について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他の従業員と同じペースを求められる流れ作業が難しい人は、グラスチェックなど自分のペースでできる仕事に変更している。 	<p>3 勤務時間・勤務形態について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本人の体調や都合に合わせて、出勤している。 <p>4 職場環境面の調整について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・共用の休憩所が利用可能である。
---	--

事例 4

業種 運輸に付帯するサービス（航空機機内食の調製）
仕事内容 航空機の機内食の調製（調理と配膳）を行い出発の直前に飛行機の中まで運ぶのが仕事内容である。Bさんは、機内で使用するグラス・コップに汚れがないかの点検作業を行っている。

配慮 Bさんの性格、適性に合わせて仕事内容を変えている。Bさんはマイペースに仕事をするタイプであったため、他の従業員と同じペースを求められる流れ作業ではなく、現在のマイペースでできる作業に変わった。作業内容が変わった際には、どのようなグラスが合格で、どのようなグラスが不合格なのかを、見本を見せながら徐々に1人でできるようにしていった。また、単純作業を根気強くできるため、会社の仕事内容にも合っていた。Bさんは他のパート従業員とともに昼食を食べている。

就職の経緯 Bさんは高等部を卒業後、職場研修を経験して現在の会社に入った。

職場環境 パート従業員100人中20～30人が外国人で、本人を含め4人が障害者である。その他は主婦が大部分を占めている。

雇用形態 パート

スケジュール 通常9:00～14:00、早いときには午前中で終わることもある。月に20日間程度勤務しており、そのうち土・日を2回以上含む。

当初の指導等

<ul style="list-style-type: none"> ・健全者従業員との交流 仕事中、昼食時に交流がある ・就職当初の指導担当者 職場の上司 ・就職当初の指導方法 一番教えやすい流れ作業をパート従業員が6～7人でチームになって行う。必ず社員が1人ついて手伝い、協調性を見ている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の受講 あり ・職務の特徴 単純作業
--	--

配慮事項の状況

<p>1 人的サポート・雇用管理面について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者と一緒に働くパート従業員に理解がある。 ・体調に合わせて、仕事を休ませている。 <p>2 職務内容について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他の従業員と同じペースを求められる流れ作業が難しい人は、グラスチェックなど自分のペースでできる仕事に変更している。 ・グラスチェックへと作業が変わるときには、どのグラスが合格で、どのグラスが不合格なのか見本を見せながら、1人でチェックできるようにしてもらっている。 	<p>3 勤務時間・勤務形態について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本人の体調や都合に合わせて、出勤している。 <p>4 職場環境面の調整について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・共用の休憩所が利用可能である。
---	--

（４）公務

事例 1

業種 地方公務（図書館）

就職の経緯 Aさんは高2の実習時に図書館で実習を行ったが、高3の月末まで就職が決まらずにいた。年が明けて、市の障害者採用枠が空いた時に、実習も経験していたこと等が強みともなり就職。

仕事内容 当初は、図書館で図書の著者や出版所等のデータをPCで入力する作業をしていた。現在は、受付業務から通常の図書館業務全般の業務を他の職員と協力して行えるまでになっている。1年ごとの契約更新。

雇用形態 パート

当初の指導等

・健全者従業員との交流	日常的に多様な交流がある
・職務の特徴	顧客等を相手にする対人業務が含まれる
・研修の受講	一般研修
・就職当初の指導担当者	進路指導者
・就職当初の指導方法	新入社員に対する通常の支援方法とほぼ同じ

配慮事項の状況

- 1 人的サポート・雇用管理面について
 - ・青年学級等で学校関係者や先輩に相談ができる
 - ・向上が見られた場合に誉めるなどしてそれを伝える
- 2 職務内容について
 - ・職務は徐々に増やしていくこととしている
 - ・個人のペースに合わせた仕事量の設定がされている
- 3 勤務時間・勤務形態について
 - ・通院のための休みが取れる
- 4 職場環境面の調整について
 - ・共用の休憩所が利用可能である

事例 2

業種 地方公務（学校給食センター）

仕事内容 学校給食センターでの調理補助。具体的には、野菜洗浄や、回収食器の運搬、釜への米の出し入れ、洗浄器に入れる作業等をグループで行っている。

本人の様子 サッカーをやっていたこともあり、チームプレーの経験はある。

同僚 一緒に仕事をする班の中で指示をする人がおり、所長が責任を持ってくれている。全体としてはグループでカバーしている。

配慮 就職前：市、市教委との連絡を密接にと共に、実習を何度も行った。Bさんについて、職場の同僚に申し送りをした。所長が宿題という形で専門用語などを覚えられるように面倒を見てくれた。また、卒業後のアフターケアも行っている。同僚の女性はパートの年上の女性が多く、わが子のように接してくれていた。

就職後の経緯 現在は市の嘱託職員という形になっている。職員になるためには調理師免許の取得が必要であり、資格取得をサポートしたいと考えているが、Bさんは現状に満足しており、資格取得の壁となっている。さらに向上心を持ってほしいと願っている。また、今後のキャリアアップも課題となっている。公務員のため、他の職員は移動があるのに、Bさんばかりがいつまでも同じセンターにもいられないため、今後は移動も含めて、市レベルの条例も関係する事柄について検討することになる。

その他 その後、Bさんに続いて、市の職員として公園の清掃に就いた卒業生もある。その方は運転免許も取得しており、1人で機械の操作もしている。

雇用形態 正社員

スケジュール 8：30～17：00 忙しさに波があり午前中が忙しいが、対応できている。

当初の指導等

・ 健全者従業員との交流	なし	・ 研修の受講	なし
・ 職務の特徴	顧客等を相手にする 対人業務が含まれる	・ 就職当初の指導担当者	なし
		・ 就職当初の指導方法	なし

配慮事項の状況

<p>1 人的サポート・雇用管理面について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 青年学級等で学校関係者や先輩に相談ができる ・ 向上が見られた場合に誉めるなどして伝える ・ 援助者となる特定の同僚が選ばれている <p>2 職務内容について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職務の変更が極力避けられている ・ 個人のペースに合わせて仕事量を設定する ・ 本人のやりやすい仕事を組み合わせている 	<p>3 勤務時間・勤務形態について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 通院のための休みが取れる ・ 交替要員の配置等で短い休みが取れる ・ グループ就労である <p>4 職場環境面の調整について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 共用の休憩所が利用可能である ・ 他の従業員への障害理解のための情報提供等がされている ・ 集中の妨げとなる騒音等の防止策の実施
---	--

事例 3

業種 地方公務（市立保育園）

仕事内容 保育の補助。朝出勤→職員室の掃除→各部屋のタオルを取ってきて洗濯→たたむ→部屋に戻す→調理室で配膳→部屋に入って園児に渡していく→食後に、教室の片付け・掃除→調理場で片付け・洗い物→トイレ掃除→お昼寝の準備→おやつ準備・配膳→廊下の掃除・・・というような流れで仕事をしている。

配慮 Cさんは判断能力の面に課題があるため、基本的に園児の直接指導は行っていない。毎日一定の仕事を行っている。気分の安定を図るために、園長が連絡帳を付けたり、学校や親と連絡を取っている。

就職の経緯 進路指導担当教諭が保育園雇用の実現のため、県の園長会へパンフレットを持って行き、以前に実習をしたことがあったので、そのことなどを広報し、入所児童処遇特別加算制度の事も説明を行った。市の園長会の会合でも話し、雇用が実現した。時期的には他の生徒と同じ時期で、市でも雇用しているのであれば、ということで保育園の採用が決まった。現場実習は行っていない。

職場環境 12名と共に働いている。

雇用形態 週5日 9～16時。

事例 4

業種 地方公務

仕事内容 Dさんは町立公園（外郭団体）にて、花の植付け、植木、清掃等を行っている。当初は、期限付きの職員として雇われたが、現在は正社員となり定着している。

雇用形態 正社員

事例 5

業種 地方公務（郵便局）

仕事内容 郵便物の仕分け

就職の経緯 一般対象の年末年始のアルバイト募集をきっかけに高 2 でアルバイト、高 3 で実習の経験を積んだ後就職

職場環境 多数の「ゆうメイト」と呼ばれている女性のパート職員の方と郵便物の仕分けをしている

雇用形態 パート 週 5 日で 1 日 4 時間勤務

当初の指導等

- | | |
|--------------|----------------------|
| ・ 健常者従業員との交流 | 仕事に関する交流がある |
| ・ 研修の受講 | 一般研修 |
| ・ 就職当初の指導担当者 | 職場の同僚 |
| ・ 就職当初の指導方法 | 新入社員に対する通常の支援方法とほぼ同じ |

配慮事項の状況

- | |
|--|
| 1 人的サポート・雇用管理面について |
| ・ 上司や学校の進路担当者に相談ができる |
| ・ 仕事のスケジュールがうまく立てられるよう支援している（期限内仕事完了のためなど） |
| 2 職務内容について |
| ・ 職務は徐々に本人のできる範囲内で増やしていくこととしている |
| 3 勤務時間・勤務形態について |
| ・ 通院のための休みが取れる |
| ・ 交替要員の配置等により短い休憩が取れる |
| 4 職場環境面の調整について |
| ・ 共用の休憩所が利用可能である |