

タイトルの「イマ・カラー」には、「今から始める」「今、現在の自分の色」という二つの意味が込められています。

イマ・カラー

創刊号 (H23.7)

江別市役所健康福祉部
福祉課障がい福祉係
〒067-8674
江別市高砂町6
電話 011-381-1031
ファクス 011-381-1073

知的障がい者の 特性と就労

知的障がい者の特性と就労について、就労移行支援事業所サポートセンター・こねくと(元町27・5) 就労支援員・川田 純さんにお話を伺いました。



『知的障がい』って何?と聞かれることがあります。そのときは、「それぞれ異なる特性を持っているので、一概には説明できません」と答えます。

例えば、「常時、動き回る」「細かいことばかり気にしてしまう」「同じことに固執する」「いつもニタニタしている」など、さまざまな特性があります。これらの特性を思い浮かべるとき、私たちがイメージするのは、残念なことにごのようなマイナスの要素が多いようです。

これらの特性を見ると、「知的

北海道内には、障がいのある方が延べ48万人いると言われていますが、そのうち企業に就職している方はごく一部で、多くの方が就労を待ち望んでいます。障がいがあっても、少しの工夫や支援を受けることで、継続的に働くことのできるケースが増えています。

障がいのある方が当たり前暮らすことのできる地域は、誰にとっても住みやすい地域です。この「イマ・カラー」ではこれからも、障がいのある方が江別で生き生きと働くことができるよう、さまざまな話題を提供していきます。



イオン江別店内の「江別ときめいく」。

障がいを持つている人は働けないのでは?」と思われるかも知れ

ませんが、ここで私たちの視点や発想を少し変えてみませんか?

精神障がい者の 特性と就労

「体力があり長時間働ける」「小さなミスも見逃さない」「長い時間単一業務に取り組める」「笑顔が素敵」というように、プラスの評価へと変わってきます。
広く浅く業務をこなすことは苦手な方が多いようです。しかし、彼らのプラスの部分(特性を生かせる部分)で働くことができれば、私たち同様、もしくはそれ以上の戦力として働いてくれることでしょう。

精神障がい者の特性と就労について、あすか就労継続支援施設(錦町3・5江別市ふれあいワークセンター2階) 支援員・沢田 竜也さんにお話を伺いました。



精神障がい者は、精神的にプレッシャーを受けるような職務内容が苦手な傾向があります。そのため、職務内容や人間関係などに配慮し、ストレスの少ない職場環境を整備することが大切です。

また、一般的に身体的にも疲れ

やすい傾向があることから、結果的にフルタイムよりも短時間の軽作業を希望する場合が多いようです。

そのため、雇用形態は短時間のパートやアルバイトが多く、スーパーのバックヤード、商品出し、清掃など、短時間の求人に従事している事例が多く見られます。

あすか就労継続支援施設では、利用者各自の目標に向けたサポートをしています。一般就労や就労継続A型施設を目標にしている利用者には、日々の生活リズムと体調管理をはじめとして、次のような目標の達成を目指しています。

- 【基礎体力、作業能力等の向上】
- 基礎体力をつける。
- 長所・特技を伸ばす。
- 【持続力、集中心等の労働習慣と意欲の向上】
- 集中力や持続力、協調性を身につける。
- 就業習慣確立。
- 【職場における協調性の向上】
- 職場での技能、マナーの習得・対人関係を築く。
- 【職場規律、社会規律の遵守】

● 決めたこと、決められたことを守る。

● 仕事の責任の理解。
● 遅刻・欠勤に対する指導。

● 品質・納期の理解。

●【職場への定着】

● 適性や課題の把握。
● 就労に向けての心構え、意欲の向上・問題点の克服。

● 労働安全衛生対応力(機械などの操作の際の安全確認、あいさつ、報告・連絡・相談など)の向上。

●【雇用関係への移行】

● 就労能力等が高まった者について雇用関係への移行に向けて支援。

●【その他】

● 健康管理面の管理、身辺管理等。
● 各種福祉サービスの把握。
● 金銭の使用、管理等。

㈱イチムラに
行ってきました!

市内で障がい者の雇用を行っている㈱イチムラ総務部部长・森木 宏さんにお話を伺いました。

◆◆◆
㈱イチムラ(工業町22・1)では、現在、正職員として知的障

がい者3人を雇用していて、長い方は勤続30年ほどになるそうです。障がい者を雇用することで、社員にとっては自然といろいろなことが学べるなどのメリットがあったそうで、社員の障がい者に対する理解が深まったとのことです。

主な仕事は工場内の生産ラインでの作業であり、特に障がい者だからといって特別な仕事を用意してはいないとのことでした。森木さんによれば、「長く障がい者が働き続けていますが、障がい者を雇用する上で気をつけていることは、『言わなくても分か

るだろう』というのにはダメ、ということ」であり、何事もきちんと説明する必要があるとのこと。また、「二人一人をよく観察していかないとうまくいきません」とも森木さんは言いました。その言葉から、障がいがある人もない人も、働くということに関しては同じことが当てはまるのではないかと改めて感じました。

㈱イチムラは、教育生涯学習施設全般の家具・什器をトータルに提供しています。未来を担う子供たちの、そして学びたいと願う全ての人々に、快適な学習空間を提供しています。

ハローワークの制度紹介(その1)

○特定求職者雇用開発助成金

ハローワークなどの紹介により障がいのある方を雇用する事業主に対し、支払った金額に相当する額の一定率を一定期間援助するものです。以下はその一例です。

対象	支給額(万円)	支給期間	支給対象期
身体・知的障がい者(中小企業事業主)	50 (135)	1年 (1年半)	6か月ごと

○障害者試行雇用事業

障がいのある方を短期の試行雇用(トライアル雇用)の形で受け入れることにより、事業主の障がい者雇用のきっかけを作り、一般雇用への移行を促進することを目指します。

▽期間 3か月間を限度(ハローワークの職業紹介により、事業主と対象障がい者との間で有期雇用契約を締結)。

▽奨励金 事業主に対し、トライアル雇用者1人につき、月4万円を支給。

詳細 ハローワーク江別 Tel.382-2377