

日々の振り返りを通じた業務指導で 介護職員として成長

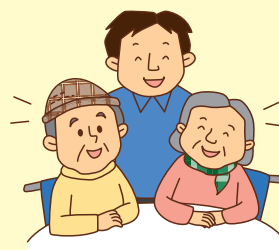
有限会社井上技建（宮城県石巻市）



- 1 職務遂行
- 2 不安・緊張感の軽減
- 3 障害理解
- 4 相談・コミュニケーション
- 5 支援制度の活用

精神障害者雇用の経緯

ハローワークから1名の精神障害者を紹介され、平成 19 年 10 月からトライアル雇用を活用し受け入れる。平成 20 年 1 月から契約社員として継続雇用となる。



事業所の概要

昭和 61 年 4 月に創業し一般建設業を営む。井上技建の取締役が心臓疾患により障害認定を受けたことがきっかけで、当事者として障害者と交流する機会が増える。交流を通じ、障害者の就労する場が少ない現状を知り、平成 12 年 4 月から平成 18 年 8 月にかけて、めだか訪問介護センター、めだかの楽校（通所介護）、めだかの楽園（小規模多機能型居宅介護）等を順次開所し、併せて障害者雇用を進めている。

主な事業内容

一般建設業、飲食業、介護保険事業（訪問・通所・居宅介護支援・福祉用具・小規模多機能型居宅）

精神障害者雇用状況

■従業員数：57 名

▶うち精神障害者

2 名

従事作業

通所介護事業所の介護補助業務（入浴介助、衣服の着脱介助、移乗介助、レクリエーション等）

取り組みの概要

詳細は 16 ページより紹介▶

キーワード	改善前の状況	改善内容	改善後の効果
1 職務遂行	頑張りすぎて疲労が蓄積してしまうことがあった。	作業について、押さえるべき基本を助言した。 疲労度に応じて担当業務が変更できるようにした。	改善策 1 担当職務の幅が広がった。 週 30 時間勤務で働くことが可能となる。
2 不安・緊張感の軽減	慣れない場面では緊張しやすかった。	緊張を和らげるために、始業前にコーヒータイムを設定した。 日報による上司との振り返りの機会を設定した。	改善策 2 仕事を始める前の緊張を和らげることができた。 業務上で、わからないことをすぐに相談でき、不安が軽減した。
3 障害理解	職員にとって、統合失調症の特性が分からなかった。	ミーティングの機会を利用して勉強会を開催した。	改善策 3 勉強会の開催と本人と共に働く機会を通じて障害理解が進み、特性に応じた配慮が可能になった。
4 相談・コミュニケーション 5 支援制度の活用	職場定着にむけて相談体制の構築が必要と感じた。	業務遂行援助者の配置助成金（P 6 参照）を活用することにした。	改善策 4 業務遂行援助者の配置により、業務指導、不安への相談、服薬管理の確認等きめ細やかな対応が可能になった。

INTERVIEW

企業の声



●管理者 井上 利枝さん

障害者の働く場を提供するという事業所の方針について、職員に理解が得られるよう説明を繰り返し行ってきました。野村さんを雇用した当初は、雇用管理の方法がわからず、負担をかけてしまった時期もありましたが、今では本人の様子を見ながら業務を組み立てており、安定した出勤につながっています。各事業所において障害者雇用の取り組みがなされていると思いますが、これらの取り組みが広く周知され、他の事業所の障害者雇用につながると嬉しいです。

従業員の声



●野村 貴紀さん

病気に対して理解があり、様々なフォローをしていただけるので非常に働きやすいです。安定して仕事ができるように、規則正しい生活と食事をきちんととることを心がけています。将来は介護福祉士の資格取得を目指したいです。介護職員として会社に貢献できるようになりたいです。

改善策 紹介

体調や業務への慣れを考慮、またミーティングでの相互理解で職員として成長

改善策 1



1 職務遂行

業務の基本方針をわかりやすく伝え、 体調に配慮した指導で担当職務の幅を広げる

トライアル雇用期間中、野村さんは業務を完璧にこなそうとするあまり、疲労を蓄積させてしまう場面が見られた。そこで、業務に対する基本的な方針をわかりやすく伝え、方針を押さえておけば大丈夫であることを助言。肩の力を抜いて業務に取り組むことができるようになってきた。

また、上司や施設長が野村さんの表情や様子を見極めながら、疲労度に応じて当日の担当業務を変更し、体調に配慮した業務管理を行っている。

業務の 基本方針 (一部抜粋)

- ① 愉快的な日常生活の提供
- ② 楽しい食事の提供
- ③ 気持ちの良い食事の提供
- ④ いつも元気に健康チェックの提供
- ⑤ 安全な送迎の提供



採用から2年経過した現在では、担当職務の幅が広がり、1日6時間の週5日勤務（4勤1休のシフト）の中で、概ね他の職員と同様の業務をこなしている。



▲デイサービスの利用者を送迎車まで送っている。

改善策 2



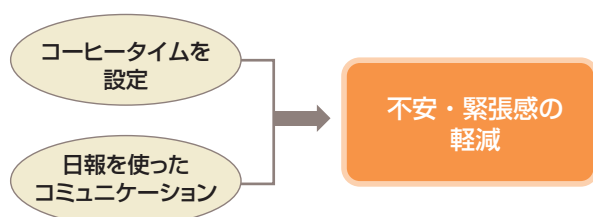
2 不安・緊張感の軽減

始業前の一息入れる時間と日報を活用した コミュニケーションで不安が軽減

職場で慣れない場面に遭遇すると過度に緊張してしまうことがあった。そのため、始業前にコーヒータイムを設定し、一息入れる場面を設定することで緊張感の軽減につなげた。

また、トライアル雇用期間中は、野村さんが「実習記録用紙」（P 54 参照）に1日の作業内容や感想、仕事を進める上で気になったことを記録。記載内容に対して上司がコメントを書いたり、面談による振り返りをしたりすることで、野村さんの不安を和らげる効果があった。

▶ 介助風景



▲施設長の渥美 浩一さん（左）と野村さん（右）。事務所のリビングで朝、コーヒータイムをとる。

改善策 3



3 障害理解

ミーティングを利用した勉強会と本人と共に働く機会を通じて、障害理解が広まる

野村さんを雇い入れる際には、管理者の井上さんから、職員に対し精神障害者雇用を進める方針を伝えた。しかし、管理職、現場職員ともに統合失調症の特性がわからなかったため、職場において勉強会を実施した。

現場のリーダー数名に対し、ミーティングの機会を利用して、統合失調症の基礎知識の資料を配付。また、野村さんから了解を得た上で、ご自身の病状について施設長が説明を行った。

これらの取り組みと野村さんの誠実な仕事ぶりが相まって、現在では周囲の職員が野村さんの表情の変化を読みとり、過度に疲労が蓄積しないよう業務上の配慮が行えるようになっている。



〈勉強会において伝えた雇用にあたっての配慮事項〉

- ①短時間から勤務を開始し、少しずつ勤務する時間を増やしていく
- ②本人が相談できる担当者の配置
- ③簡単な業務から始め、本人に確認しながら、少しずつやれることを増やしていく
- ④日々、顔色を見て、必要に応じて声がけし、本人の体調の把握に努める
- ⑤調子が悪いときに休みを取りやすくする
- ⑥朝は、打合せ前後を使いコーヒータイムを作り、緊張を和らげる
- ⑦休憩は現場を離れ、気持ちの切り替えや集中力の維持に活用する
- ⑧定期的に受診しているかの確認を含めた定期（随時）面談

◀事業主向けに、精神障害者の職業上の特性をコミック形式でわかりやすくまとめた資料も活用。（（独）高齢・障害者雇用支援機構作成）

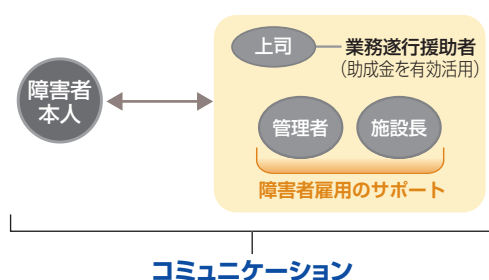
改善策 4



4 相談・コミュニケーション 5 支援制度の活用

助成金を有効活用し相談体制を構築

（社）宮城県雇用支援協会の雇用アドバイザーの助言を受け、障害者雇用納付金制度に基づく業務遂行援助者の配置助成金を申請することに。上司の山口さんを業務遂行援助者として選任し、介護業務への指導、業務上の不安への相談、服薬管理や病院への定期受診が行われているかの確認などを行っている。また、やむを得ず欠勤をしてしまった場合には、本人と連絡を取り、安心して出勤ができるよう声かけをしている。



山口さんだけでなく管理者の井上さん、施設長の渥美さんも野村さんへの声かけを欠かさない。また、井上さん、渥美さんは障害者雇用を進めていく上で、野村さん以外の職員の相談にも対応し、事業所全体で障害者雇用をサポートできるように配慮している。



◀買い物をする
野村さん。



▶当番準備