

平成 21 年度
障害者雇用
職場改善好事例

奨励賞

グループワークやアンケートを通じて、 障害者の意見を職場に反映

社会福祉法人まつみ福祉会 介護老人保健施設 桜山荘（沖縄県豊見城市）

キーワード

- 1 障害理解
- 2 ジョブコーチ支援
- 3 職務遂行
- 4 体調管理
- 5 相談・コミュニケーション

精神障害者雇用の経緯

高齢者介護においては安易な機械化・合理化は不適切であり、多くの人材が必要である。少子高齢化が進展する中、ますます介護職員の確保が困難になることを想定し、障害者雇用を検討。平成 15 年に清掃、ベットメイキングの作業で障害者求人を出したところ、精神障害者からの応募があった。法人内の関係施設において、既に精神障害者を雇用した実績があったことから、トライアル雇用を活用し採用した。



事業所の概要

平成元年 12 月に介護老人保健施設桜山荘を開所。その後、通所リハビリテーションセンター、訪問介護センター、グループホーム、地域活動支援センター等を開所。また、平成 20 年 4 月に複合施設「共に生きる町」を設立し、高齢者、障害者、乳幼児等がお互いに支えあいながら日中の生活を共に過ごす「共生ケアの実現」を目指し、就労移行支援、就労継続支援事業を運営している。

主な事業内容

介護保険法に基づく高齢者介護、障害者自立支援法に基づく障害者福祉サービス事業

精神障害者雇用状況

■従業員数：271 名

▶うち精神障害者

6 名

従事作業

事務補助、シーツ交換、配茶、おやつ配り、清掃、洗濯、衣服等たたみ、収納、送迎補助、体位交換、食事摂取介助、着脱介助、入浴介助、オムツ交換、トイレ誘導、介助等

取り組みの概要

詳細は48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 障害理解 2 ジョブコーチ支援	障害者雇用を進めるに当たり、職員のコンセンサスを得る必要があった。	職員会議において「障害者雇用促進に関する理念」を提案した。 受け入れに際し、沖縄障害者職業センターのジョブコーチ支援（P7 参照）を利用した。	改善策 1 清掃業務で障害者雇用開始。現在、介護業務に職域が拡大した。
3 職務遂行	作業中に複数の指示が出されたため、障害者が混乱した。	業務指示の一本化を図った。「就労支援向上計画書」でスキル習得状況に応じた業務分担を行った。	改善策 2 指示が一本化され、混乱がなくなった。段階的な指導により、着実な職務遂行に結びついた。
4 体調管理	服薬管理が十分でなく体調不良を引き起こすケースがあった。	障害者職業生活相談員（P7 参照）が中心となって、出勤時に体調や服薬状況を確認。	改善策 3 体調不良の早期発見と対処が可能となった。
5 相談・コミュニケーション	障害者職員の意見、要望を把握する機会が少なかった。	グループワークやアンケートを通じて、障害者職員の意見、要望を確認。	改善策 4 障害者職員の意見を反映し休憩スペースを設置する等の改善につながる。また、グループワークで新たなスキルを獲得。「就職してよかった」という意見が増える。

INTERVIEW

企業の声



●事務長
山下 政広さん

精神障害者を雇用して良かった点は、お年寄りに対して根気良く食事介助をしてくれたり、気持ちに寄り添って接してくれたりするところです。採用にあたっては、本人との面接に加え、ハローワークや沖縄障害者職業センター等の本人を良く知る支援者から、得意なこと、不得意なことについて助言を聞きながら進めています。

従業員の声



●上原 京子さん

午前は総合相談室でパソコン入力や電話の取り次ぎ等を行っています。午後は通所リハビリでレクリエーションの手工芸の手伝いや清掃をしています。桜山荘では、月1回おむつ交換等の勉強会を開催してくれますし、仕事で気になっていることについて面談してくれる等働きやすい環境を整えてくれています。



●饒平名 聡さん

食事の配膳下膳、食事介助、パット補充等の仕事をしています。長く働き続けたいと思います。介護の知識を高めるために、研修を受けたいと考えています。



●Iさん

ベッドメイク、清掃、パット補充、食事の配膳下膳の仕事をしています。利用者様の安全に気をつけながら仕事をしています。

改善策 紹介

障害者の混乱防止に、業務指示を一本化。 本人の意見を職場に反映し、環境が向上

改善策 1



1 障害理解 2 ジョブコーチ支援

障害者雇用の理念の提案と研修会の開催で、 施設内のコンセンサスを得る

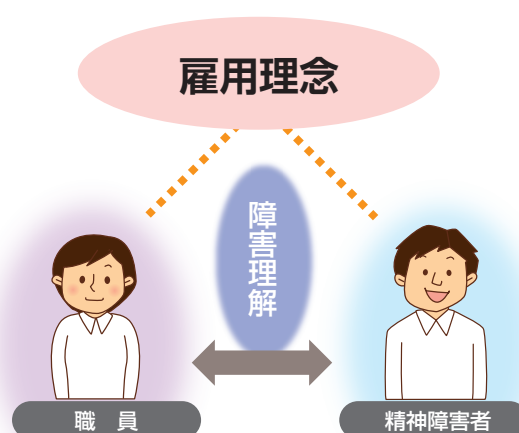
職員が行っていた清掃業務を障害者に担当してもらうことで、介護業務に専念できるといったメリットを、現場職員に対し説明。併せて、「障害者雇用促進に関する理念」を作成し職員会議で提案。施設内の障害者雇用のコンセンサスを得ることができた。

実際、雇用を進めるにあたっては、精神障害についての知識がなく、指導経験もなかったことから、ハローワークの専門援助部門、沖縄障害者職業センターと連携し、勉強会を開催。また、採用時にジョブコーチ支援を活用し、働く場面を通じてジョブコーチから指示の出し方、特性について助言を受けることで一層の障害理解が進んだ。

▶体操に参加する
上原さん。



障害者の仕事ぶりを見て、清掃業務以外でも対応が可能と判断。介護業務へ職務を拡大し、更なる障害者雇用を進めていった。



改善策 2



3 職務遂行

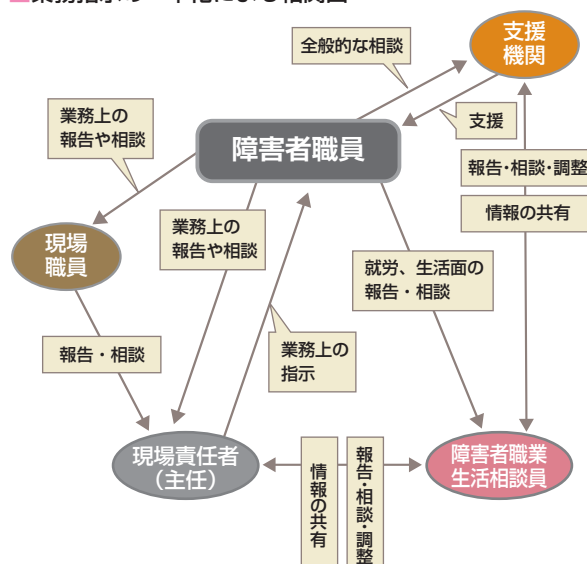
業務指示の一本化と就労支援向上計画書により成長

採用当初、現場職員から複数の指示を出され混乱する場面が見られた。そのため、業務指示は現場責任者が行うことで一本化を図った。現場責任者不在時は、現場責任者が選任した職員が指示を出すこととしている。

また、現場責任者は精神障害者の「就労支援向上計画書」（P62 参照）を作成し、担当している業務日課と併せて部署内で情報共有している。精神障害者のスキル習得状況に応じた業務分担と指示により、着実な職務遂行につながっている。

業務を進める上で相談や意見がある場合は、障害者職業生活相談員、障害者、現場責任者、現場職員が話し合う場面を設定している。業務指示の齟齬、誤解が解消されるとともに、職員の相互理解に一役買っている。

業務指示の一本化による相関図



改善策 3



4 体調管理

障害者職業生活相談員が服薬状況を確認。 体調不良の早期対処が可能に

精神障害者職員の中に、服薬管理が十分でなく体調不良を引き起こしたケースがあった。そこで、障害者職業生活相談員が中心となって、出勤時に精神障害者職員の体調や服薬状況を確認。また、精神障害者の様子の変化について、現場職員から報告があった場合には、本人と面談を行い、勤務時間や業務内容の調整をしている。このような取り組みにより、体調不良の早期発見と対処が可能となっている。



◀障害者職業生活相談員の岸田光江さん。服薬状況の確認のみならず、精神障害者職員の緊張を和らげる相談役、現場との調整役も担っている。



改善策 4



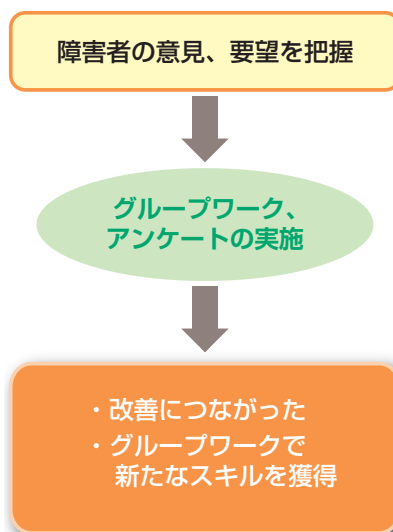
5 相談・コミュニケーション

グループワークとアンケートで障害者の意見を反映し、 働きやすい職場に

毎月第3木曜日の16:30～17:30に、全障害者を対象としたグループワークを実施している。職場で感じていることの意見交換や、シーツ、おむつ交換等のスキル勉強会の場として活用している。

意見交換では、「休憩所が1ヶ所しかなく、大勢の職員の中ではプレッシャーを感じて休憩が取れない」という意見が出され、障害者職員用の休憩スペースが設置されることに。

また、障害者職員の満足度を把握するために年2回アンケートを実施（「職員アンケート」用紙はP63参照）。アンケートを通じて、「新しい仕事をしてみたい」という要望が出され、現場責任者の指導のもと挑戦している事例があるという。障害者職員の意見を反映し、働きやすい職場を目指して改善を続けた結果、「就職してよかった」という回答が増えている。



▶食器の片づけをする上原さん。