



サポセン

だより

第2号
2020.7

「サポセン」は、埼玉県障害者雇用総合サポートセンターの愛称です。

特集 働く障害者と事業主のインタビュー 【介護職編】

埼玉県では、障害者雇用に積極的な事業所の優れた取組を県民レポーターが取材し、障害のある人の働く様子や生の声、そして事業主の職場環境づくりの工夫や障害者雇用への熱い思いをサポセンだよりや県ホームページで発信しています。

今回は、障害のある従業員が介護職として活躍している様子をご紹介します。

障害のある従業員を
抜擢して能力を発揮

社会福祉法人孝楽会 在宅複合施設 孝楽園

取材日：令和2年2月25日

■法人概要

名称 社会福祉法人孝楽会 在宅複合施設 孝楽園

所在地 春日部市赤沼295番地

事業内容 デイサービス、ショートステイ、
居宅介護支援、保育所

従業員数 52名

障害のある従業員数 6名

介護職員3名（知的2名、精神1名）
介護補助職員1名（精神）トライアル雇用中
事務職員1名（身体）
機能訓練指導員1名（身体）

※令和2年2月25日現在



在宅複合施設「孝楽園」

■事業主の方へのインタビュー

●インタビューした方

ふじた かずお
社会福祉法人孝楽会 理事長 藤田和夫さん

たいこ なおと
社会福祉法人孝楽会 孝楽園 施設長 太鼓直人さん



インタビューを受ける理事長の藤田さん（左側）と施設長の太鼓さん（右側）

初めての障害者雇用

障害者を雇用した理由は、法人としての社会的責務だと考えたからです。

2011年に藤田理事長が就任した当時、社会福祉法人孝楽会（以下「孝楽会」と表記）では障害者を雇用していませんでした。法人としての責務を果たしたい一方で、何をどうしてよいか分からず、まずは障害者を雇用してみようと考えたのです。

そこで理事長自らが埼玉県障害者雇用総合サポートセンター（当時：埼玉県障害者雇用サポートセンター）に相談しました。

その後、県内の特別支援学校から実習生を受け入れ、2012年4月に1名採用しました。



あおき りつこ
県民レポーター 青木律子さん

さいたま市在住でライターとして活動中。主な執筆分野は障害者雇用のほか、神社仏閣、美術展など。

雇用の背景

「福祉の難しさは、社会的な意義を頭では理解していながらも、他方で当事者になりたくないという意識が働き、他人事になってしまっている点にあります。もし自分の家族に当事者がいるとしたら、放っておけますか？できないでしょう」と藤田理事長は言います。

そうした問題意識の下、法人を一つの大家族としてとらえ、家族のつもりで障害のある人を受け入れるようにしています。

孝楽会の経営理念は「命優分福（命に優しく福を分ける）」です。家族のつもりで障害者を雇用するのは、このような経営理念に沿った考え方だといえます。

障害者雇用による職場の変化

障害者を雇用するようになって職場で一番変わったことは、自分のことで精一杯だと言っていた人が、困っている人にも目を向けるようになったこと。

障害のある人を採用したら、その人をサポートする職員が自然に現れて、障害者の採用が増えるとともにサポートする職員も増えていきました。

一緒に働く人に関心を持つ人が増えたことが、職場内の空気に大きく影響し、変化をもたらしたといえるでしょう。

障害のある人を抜擢する

孝楽会が運営する在宅複合施設孝楽園では、知的障害のある人がショートステイの夜勤をしています。

夜勤を始めたのは、2年ほど前。当時デイサービスを担当していたOさん（今回のインタビューに協力していただいた方です）に太鼓施設長が打診しました。また保護者にも説明を行いました。

そして本人と保護者の双方から了解が得られたので、Oさんはショートステイに配置換えとなり、夜勤を含めたシフト制で勤務することになりました。

孝楽会では障害のある人が夜勤を行った前例はなく、Oさんの夜勤については期待と不安があったそうです。



人手不足だからといって、経験者だからといって、人柄や仕事ぶりが分からない人を外部から新しく採用するよりも、職場の中から適任者を探す方が利用者にとっても施設にとっても好ましいのではないかと一考に考えた末、利用者からの評判が良く、人なつこく話し好きで優しい人柄のOさんを抜擢することにしました。

以来約2年間、Oさんはきちんとした働きぶりを示しています。



■障害のある従業員の方へのインタビュー

●インタビューした方

介護職員 Oさん（知的）、Wさん（知的）



レポーター（右側）のインタビューを受けるOさん（左側奥）とWさん（左側手前）。園のアイドル犬「のんのん」も参加です。



仕事について

Oさんの仕事は、ショートステイ利用者の介護全般です。ショートステイの担当者は早番、遅番、夜勤のシフト制で勤務していて、Oさんも月に5～6回夜勤をこなします。

Oさんは学校を卒業して孝楽園に入り、デイサービスを約5年担当した後、2年ほど前にショートステイへ配置換えになりました。

孝楽園に入って半年になるWさんは、デイサービスを担当しています。午前中は主に入浴の介助、午後はレクリエーション活動や環境整備（室内の清掃、浴室の準備、おやつ準備など）、夕方は利用者の送迎を行います。

Wさんは孝楽園に入る前に特別養護老人ホームで働いたことがあります。退職後、1年ほど就労移行支援事業所を利用し、そこから孝楽園を紹介。トライアル雇用を経て本採用になりました。



デイサービスの様子
リハビリを頑張ると、園内の「ちろりん銀行」で園内通貨「エール」がもらえます。

よかったこと、やりがいを感じたこと

Wさんは「利用者さんが『ありがとう』と言ってくると嬉しい」と答えていました。



「エール」は
お金のそっくり。

お年寄りと話することが好きだというOさんは、仕事にやりがいを感じることもあれば難しいこともある、と言います。認知症の利用者とそうでない利用者とは、対応の仕方が異なるからだそうです。



「エール」は品物と交換できます。

またデイサービスを担当していた頃に顔なじみになった利用者が、後にショートステイを利用するようになり、ショートステイに配置換えになったOさんが再会する、ということもありました。

仕事をしていて難しかったこと

〇さん、Wさんとも「初対面の人への対応が難しい」と言っていました。初めて利用する人への対応は他の職員でも難しいそうです。

特に対応が難しくなるのは、虐待を受けた高齢者や警察で保護された認知症の高齢者を緊急入所で受け入れるときです。性格、行動面の特徴や既往歴、認知症の程度、服用している薬など、その人についての情報が少ないためです。

事前に情報があっても、実際の対応が難しいこともあります。デイサービスで初めての利用者を受け入れる時には、職員は事前にその人についての情報を得たうえで対応しますが、事前に得た情報と実際の様子や行動に違いが見られることもしばしばあるそうです。

「臨機応変が苦手」というWさんは、そのようなときには周りの職員に聞きながら対処するように努めています。

夜勤について

「仕事について」でもふれたように、〇さんはショートステイの夜勤をこなしています。夜勤は前日17時から翌日9時までの勤務です。

1時間に1度巡回を行い、利用者に異変がないかなどを確認します。「初めは大変だった」と言う〇さんですが、現在は眠気覚ましのために仕事中にカフェインを取る、仕事を終えた後に休憩室で仮眠をとってから帰宅する、といった工夫をして乗り切っています。



いつも〇さんが仮眠を取っている休憩室はこちら。なんとトレーラーハウスです。

仕事をするうえで心がけていること

「感情のコントロールが苦手なので、仕事中は抑えて穏やかになるようにしています」とWさんは言います。

一方〇さんは、利用者に小まめに話しかけるようにしていて、分からないことがあれば周りの職員に質問するように心がけています。

将来やってみたいこと

孝楽園に入る前も介護の仕事の経験があったWさんは、将来は介護福祉士実務者研修を受けて、介護福祉士の資格を取りたい、と語っていました。また、いつか一人暮らしをしたいとのことでした。

〇さんは、デイサービス利用者とショートステイ利用者の合同レクリエーションをやってみたいと言います。デイサービスで得られた知識やノウハウをショートステイに生かしたいそうです。

レポーターの感想

今回のインタビューでは、書ききれないくらいたくさんのお話を伺い、改めて考えさせられたことがいろいろありました。



孝楽園の経営理念「命優分福」は〇さんとWさんのスタッフウェアにもプリントされています。



例えば、障害のある人の仕事。他の職員と全く同じ内容なのです。介護業界における障害者の働き方が、職場内から補助的な作業をいくつか切り出し、そうした作業を組み合わせるだけではないことを孝楽園の取り組みを通じて認識されました。

また、こちらの問いに対するWさんの答えがとても印象に残りました。利用者や客からの感謝が仕事をするうえでプラスになることは、障害の有無はもとより、性別、年齢、雇用形態、職種などを超えて共通していることだと改めて感じます。

インタビューから、経営理念が職員に浸透し、仕事を通じて体現している様子がよく伝わりました。



丁寧に園内を案内してくださった事務長の藤田さん（左側）ありがとうございました。

おしらせ

働く障害者と事業主のインタビュー「ホップ・ステップ・チャレンジ」

埼玉県では、障害者雇用に積極的な事業所の優れた取組を県民レポーターが取材し、障害のある人の働く様子や生の声、そして事業主の職場環境づくりの工夫や障害者雇用への熱い想いを県ホームページで発信しています。ぜひ、参考にご覧ください。



ホームページはこちら



埼玉県障害者雇用総合サポートセンター ご案内

埼玉県障害者雇用総合サポートセンターは、埼玉県が運営する企業の障害者雇用を支援する専門機関です。
企業の障害者雇用を全力でサポートします。



所在地

〒330-0074
さいたま市浦和区北浦和5-6-5
浦和合同庁舎 別館1階

利用時間

月～金 午前8時30分～午後5時
(祝日及び12/29～1/3を除く)

1
雇用に
適した仕事を
提案します

2
雇用体験が
できます

3
働きやすい
職場づくりを
助言します

4
職場に
付き添って
支援します

雇用開拓業務部門

障害者雇用開拓員が企業を訪問し、障害者雇用制度の仕組みや各種支援について情報提供します。



☎ 048-822-3111

企業支援業務部門

障害者雇用に向けて、専門のアドバイザーが具体的な助言・提案をします。
短期(3日～5日)の雇用体験(職場体験実習の受入れ)ができます。

☎ 048-827-0540

定着支援業務部門

障害のある人が職場に適應できるよう、ジョブコーチを派遣しサポートします。
支援機関のスキルアップもお手伝いします。

☎ 048-823-9020



ホームページはこちら



障害者雇用に関するちょっとした困りごとは「障害者雇用ヘルプデスク」にお電話ください。

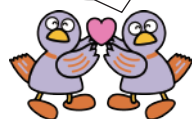
障害者雇用ヘルプデスク
コヨウワツナイデ
☎ 0120-540-271

サポセンの新型コロナウイルス感染症拡大防止対策について

サポセンでは、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策に取り組みながら、雇用開拓、研修・セミナー、個別企業支援、ジョブコーチ派遣などの各種支援を行っています。
企業、支援機関の皆様のご理解、ご協力をよろしくお願いいたします。

企業や障害のある人の意向を最優先にします。

お伺いして大丈夫ですか？



サポセンスタッフは、感染予防を徹底します。

検温
マスク
消毒



状況により支援の中止をお願いすることがあります。

感染リスクは避けましょう



『新しい生活様式』の実践に当たって

事業所や支援機関の皆様は、緊急事態措置解除後、「新しい生活様式」として、3密(密閉・密集・密接)の回避や感染防止対策を積極的に実践されていることと存じます。
障害のある従業員の中には、実践が困難な人もいますので、個人ごと、特性ごとに配慮を要します。
対応方法についてのお悩みは、いつでもサポセン(障害者雇用ヘルプデスク 0120-540-271)にご相談ください。