

障害者雇用始めました！！

～自分らしく生きるために 働くために～

○石坂 一平（ロザリオの聖母会 聖家族園 支援員）
伊藤 朱里・嶋田 花栄（ロザリオの聖母会 聖家族園）

1 はじめに

障害者雇用促進プロジェクトは2021年9月に私と女性支援員、女性事務員で発足したプロジェクトである。普段は知的障害者の支援を行っている当施設も当初は、障害者雇用に対して前向きな状況ではなかった。過去に雇用の実績もありながら、その後の展開は積極的なものではなかった。ある日、施設長から「障害者雇用を始めます！」この一言から当プロジェクトは発足された。この度、当施設が障害者雇用を促進するにあたり、いかにして雇用の準備を行い、実際に障害者雇用に取り組んでいるのかを紹介する。

2 法人・施設の概要

社会福祉法人ロザリオの聖母会(以下「当法人」という。)は、千葉県旭市という人口2万6000人の市に拠点を置き、社会福祉事業を展開している。1994年6月に障害者支援施設「聖家族園」(以下「当施設」という。)を開設。その後の入所、通所、グループホーム、相談支援事業所の開設と現在に繋がる当法人の施設群が完成する。総従業員数は570名程のうち、障害者雇用は11名と少ない印象である。その中で当施設は2022年7月1日現在、総職員数41名の内、障害者雇用を3名採用している。

当施設は障害者支援施設として定員50名で運営している。日中は生活介護事業を実施し、夜間は施設入所支援を行っている。当施設では、昨年9月に障害者雇用促進プロジェクトを発足し、現在に至る。

3 障害者雇用の経緯と雇用者の紹介

(1) 東総就業センターとの連携

当法人内に東総就業センターという障害者の雇用に特化した事業所がある。その事業所と障害者雇用について勉強会を実施するなど連携して障害者雇用の理解を深めながら雇用を進めた。以下、概要である。

- ・雇用安定事業…就職に向けた準備・就職活動・職場定着の支援
⇒職業準備訓練、職場実習の斡旋、個々の障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
- ・生活安定事業…日常生活・地域生活に関する助言
- ・活動・実績…センター登録者数574名(身体65、知的258、精神210、他41)新規58名
- ・2020年度の相談件数(相談者2754件、企業982件)、職場実習件数20件、就職件数21件

(2) A氏の経緯

表1 プロフィール (A氏)

氏名	A氏
年齢	18歳
性別	男性
手帳	療育手帳B-2
性格	物静かで優しい。最後まで取り組む。

2021年9月に障害者雇用促進プロジェクト発足後、最初の見学者は近隣の特別支援学校からの紹介だった。まずは現場実習として11月に2週間入るという予定で、準備期間の少ない中、何を準備したら良いかも手探りな状態だった。事前に本人より聞いていた普段学校でしている作業や可能な作業を踏まえたうえで、施設内のグループ活動や管理棟・各活動棟の掃除を行ってもらうことにした。それに伴い、手順書や掃除用具等の物品を用意し、実習の準備を進めた。実習中は、手順書に沿って説明すると、問題無く行えることが分かり、2日目以降は支援員がしっかり付かずとも掃除を行っていた。利用者との関わりも楽しく行っており、利用者への理解を感じた。体調面で頭痛持ちとあったが、雨の日以外は頓服薬が無くとも作業を行っていた。実習の後半は疲れもみえていた為、休憩を多めに取ってもらう等の配慮をした。挨拶や言葉遣いは行っていたが、報告や相談が苦手な印象があり、今後の課題とした。

(3) B氏の経緯

表2 プロフィール (B氏)

氏名	B氏
年齢	21歳
性別	男性
手帳	療育手帳 B-1
性格	真面目で明るい、穏やか。責任感がある。

2022年4月に東総就業センターよりB氏の紹介があった。B氏は当法人内にある障害者の就労促進事業所「みんなの家」の利用者で、就職を目指していた。5月に3日間現場実習を行い、男性浴室・活動棟の掃除やシーツ交換を行った。掃除は手順通りに行えたが、シーツ交換は難しい様子があった。その後、実習最終日の振り返りにてB氏より働く意思を確認。7月1日よりトライアル雇用を開始。

4 実際の勤務状況

A氏は学校卒業後、2022年4月よりトライアル雇用を開始。午前は管理棟掃除、午後は各居室掃除、窓ふき、手すりの消毒を行う。業務中、頭痛を訴えることはほとんど無く、自身で体調管理をしながら自身のタイミングで休憩も取れている。当初は報告がまだ難しいところがあり、予定の業務が一通り終わると次の業務が指示されるまで手が止まってしまうことがみられた。その為、週に1度A氏と話し合う機会を設け、困っていることや今後やってみたいことなどを聞くようにした。1ヶ月程すると少しずつ改善され、A氏も働きやすいように見受けられた。

B氏は7月よりトライアル雇用を開始し、午前は食堂・男性浴室掃除、午後はゴミ捨て・各居室掃除を行う。それに伴いA氏の業務を変更し、午前にシーツ交換、午後に管理棟掃除を行っている。

5 考察

「職員の印象」

月に一度のペースで会議を行い、現状の確認や今後について話し合いを設けている。その中で、プロジェクトメンバーより「仕事を真面目に取り組めていて、休みも少ない。一生懸命に頑張ってくれていて、こちらも頑張ろうという気持ちになる。」とあり、施設長からも「他の職員と変わりなく、思っていたよりも自然だった。」とあった。

また、支援員に障害者雇用についてアンケートを取り、意見をまとめた。

- ・とても一生懸命仕事をしてきている。
- ・障害のある方が社会人として働く場所があるのは人生においてプラスなことであり、家族にとっても安心できてプラスなことだと思う。
- ・障害者雇用プロジェクトが始まり、今まで支援員が利用者に関わる時間を割いて行っていた掃除やシーツ交換等の負担が軽減し、支援に力を入れることができる。
- ・1から始めるのは簡単なようで大変なことだと思う、等の意見があった。障害者雇用について良い意見が多く、担当としては嬉しい限りである。

「当事者の感想」

A氏より、「最初のころは難しかった仕事も今は問題なく通常に行えている。苦手な人もいるけれど、自分なりに対応している。利用者の支援は大変なこともあるけれど、楽しい時もある。こだわりのある人の支援は難しい。」

B氏より、「最初は不安だったけれど、今は慣れてきた。対人関係も慣れてきて、仕事がやりやすくなった。家族も今のところ順調だね、と喜んでくれている。」とあった。両者共に時々疲れはあるが、各自で対処できている。

今後の課題として、仕事内容の充実、働きやすい環境作

り、業務のレベルアップと徐々に定着させていき、ゆくゆくは雇用者のチーム化ができればと考えている。

6 まとめ

今回、障害者雇用を実施するにあたり一番実感したことは、何より私たち自身が障害者の方の事をまだまだ理解しきれていないということである。日頃、障害者の方の支援はしていたが、彼らの意思や能力、実力や思いを深く知ることが足りなかったと痛感している。障害者の方は強く、真面目で優しく繊細である。障害者雇用の促進を進めるにあたり、このことを改めて理解することができた。ハンディキャップはありながらも強く生きる彼らに勇気もらっている。私たちはこれからも彼らの事を知り、共に働き生きていく。彼らの働きやすい環境が、私たちの求める社会の大切な一部であり、これからも障害のあるなしにかかわらず、すべての人の明るい未来を期待して今後も障害者雇用促進プロジェクトを続けていく。