

## 「採用から定着まで一貫した支援と連携体制の整備」

### 社会医療法人財団 大和会



事業概要：保健・医療・福祉の関連事業  
 従業員数：1,740名(令和6年2月現在)  
 サポーター：中川さん(人材開発課)  
 被支援者：Aさん20代(精神障害)・Bさん40代(知的障害)  
 勤続年数：Aさん11ヶ月 Bさん10ヶ月(令和6年11月現在)  
 業務内容：介護職補助

支援内容	取組み	現場と連携し、採用時からの関係を活かした職場環境の整備
	効果	課題を現場と共有し利用者の介助もできるようになり業務の幅が広がる

### 障害者の退職が相次ぎ、雇用率が割り込んだことに危機感を持つ

社会医療法人財団大和会は、かねてより障害者の採用に取り組み法定雇用率を満たしていました。しかし、障害者の退職が相次ぎ、法定雇用率が大きく下回る結果になったため、ハローワークから行政指導を受けることになりました。ここで改めて大和会は、障害者雇用のあり方について、向き合うことになりました。

そこで人材開発課が、採用から職場定着に至るまで、一貫した環境整備に取り組むことになり、障害者雇用推進役に中川さんが選出されます。中川さんは、障害者職業生活相談員として資格認定講習を受講し、支援活動を始めました。

しかし、障害者の職場定着に向けた支援活動において、知識やスキルが足りないことや現場との連携に不安を持っていたため、職場内障害者サポーター事業に参加して障害者雇用を推進することにしました。

### 定期面談で1人ひとりの特徴を理解して、それぞれへの接し方や必要な支援に繋げる

職場内障害者サポーター事業の支援活動は、令和6年に採用したAさんとBさんの2人を対象に実施することにしました。

中川さんは、採用面接や職場実習を通して、一定の障害理解はできていたものの、実際にどういう支援が必要になるかを知るため、被支援者との対話を通じて理解を深めることにしました。また、配属先の現場と連携が必

要になることから、介護職統括担当者や支援内容について話し合い、3者面談を月1回実施することにしました。

被支援者の理解を深めるために、業務の話だけではなく趣味などの私的な話も話題として取り上げ、介護職統括担当者と共になるべく聞き役に回ることで、話しやすい雰囲気づくりを心がけました。

面談から、被支援者の障害特性や人柄などより深く理解することができ、それぞれに合った接し方や支援のあり方が見えてきました。

<実際の面談結果シート>

氏名	趣味	好きなこと	苦手なこと	特徴
Aさん	プロレス観戦 カメラ撮影	出かけること スマホ	マルチタスク 書くこと	声大きい 元気がよい
Bさん	映画鑑賞、読書 ミュージカル	おしゃべり 食べること	覚えるのが遅い 書くこと	心配性、素直 良く気付く

### 困ったことや気になったことを、発信できるようにメールを活用

中川さんは月1回の面談のみだと、サポートが行き届かないのではという心配を抱えていました。そこでサポーター支援員に相談すると、業務や体調面の状況をタイムリーに把握するため日報を導入してはどうかとアドバイスをもらい、実践しました。しかし被支援者に日報の話をしたところ書きたくないという消極的な反応でした。そこでAさんは書くことが苦手という特性があるのではと思い、サポーター支援員から別の案でもらっていた日報に変わる手段として、メールを使って情報発信できるようにルールを決めました。



2人の悩みや困りごとを早期に発見することが目的になるので、「いつでも、どんなことでも何かあった時には、メールで伝えてね」と説明して気軽に活用できるよう配慮しました。メールに書き込まれた内容は、中川さんが情報メモに記録して履歴が一目でわかるようにして、課内のメンバーにも情報を共有できるようにしました。

<実際の情報メモ>

### 被支援者からの悩みごとのメールが、マニュアル刷新のきっかけに

ある日、Aさんから悩みごとのメールが入りました。ケアセンターの利用者が、ご自身の居室の掃除をしてしまっており、自分の仕事がなくなってしまったので、何か自分に不手際があったのか、心配だけれども職場の人に話せないという内容でした。早速、中川さんはAさんにヒアリングして、ケアセンターの看護師長と情報を共有しました。

看護師長は、介護方針として可能であれば利用者に、身の回りのことは自分でやってもらっているとのことでした。それがAさんに理解されていなかったことが原因と分かりました。元々のマニュアルは、手順の説明だけになっており、補足や注意点が書かれておりませんでした。そこで中川

さんは、Aさんの事例を介護職統括担当者、看護師長と共有してマニュアルの見直しを提案しました。

また、ケアセンターでは被支援者も介護職スタッフの一員として施設の利用者に知ってもらうため、季刊誌に新しいスタッフとして掲載することにしました。これは、被支援者のモチベーションアップとなり利用者とのコミュニケーションに役立ちました。

<実際の季刊誌>



### 障害者の活躍の場を広げ、活気溢れる職場を目指す

これまで障害者雇用に関して紆余曲折がありました。行政指導をきっかけにハローワークとの交流を続けてきたことで、企業説明会への参加や企業実習の受け入れを行うなど、障害者の採用に積極的に取り組むようになりました。また、地域の就労支援センターと職場定着に向けて、定期的に情報交換を続けたことで、課題への対応力が向上しました。

こういった関係機関との連携により障害者雇用への理解が職場や法人内に広がりを見せてきたと考えています。

## 中川さん「大変だけれども、採用から定着まで関わることができることへの満足感」

多くの場合、採用担当者と受け入れ部門が分担して障害者雇用を進めていると思います。

私は、障害者雇用の推進役として採用から定着まで一貫して関わっており、責任とやりがいを感じています。

以前は採用時、被支援者のことだけ見て、可否を判断していましたが、一貫して関わることで、職場の環境や業務内容にマッチできるかを見極めることが大切だと気づきました。

被支援者は入社時、緊張でなかなか職場の職員と話ができない、聞くのも遠慮がちになりやすい。そこで、私は被支援者と対話を重視することにしていきます。対話により、理解が深まることは嬉しい限りです。どうしても障害特性に注目してしまいがちですが、その方の人柄を知ることによって支援方法にも役に立ちます。

今後も現場の職員と情報共有し、働きやすい職場づくりに貢献したいと思います。