

## 「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、介護職統括担当者と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。

