

2-11				
主題	「はたらくサポートとうきょう」における ボランティアから雇用に向けたステップアップ支援の重要性について			
副題	はたらくにくさを抱えた人が主体的に社会参加できるまで			
キーワード 1	はたらくサポートとうきょう	キーワード 2	社会参加	研究(実践)期間 15ヶ月

法人名・事業所名	社福) 芳洋会 特別養護老人ホームひのでホーム
発表者(職種)	中村綾里(介護職員)、嶋崎美咲(ボランティアコーディネーター)
共同研究(実践)者	石川智将(マネジャー)、西村明彦(マネジャー)、他

電話	042-597-2021	FAX	042-597-1973
----	--------------	-----	--------------

事業所紹介	ひのでホームは西多摩郡日の出町にある入所定員 200 床、ショートステイ定員 15 床の介護老人福祉施設です。法人理念「安心と充実の人生をご一緒に。」を掲げています。年間を通して延べ700名のボランティアの受け入れを行うほか、こどもランチや配食サービス・施設貸出などを通して地域に開かれた施設づくりを積極的に行っています。
-------	---

《1. 研究(実践)前の状況と課題》

H29 年 5 月、東京都が行う中間的就労事業である「はたらくサポートとうきょう」のはたらく場に登録を行い、H29 年 9 月に初めての対象者が決定した。受け入れ準備として、①業務の切り出し②制度や障害の理解についての勉強会③相談機関・就労支援担当者・現場責任者のサポート体制の構築を行い、短期体験型からの受け入れを開始した。

その後、雇成型から支援を開始した C さんが約 1 か月で辞退となったことを受け、新たな課題が浮き彫りとなった。①事前の聞き取りや面接だけでは必要な支援の把握が難しく、双方が不安を抱えたままの受け入れとなってしまった。②対象者が支援を辞退したことで、その後の社会参加に大きく影響することも懸念される。そのため、施設としてはたらくにくさを抱えた人の支援に対する慎重性・重要性を考えた。

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

「雇用に向けて必要な支援を段階的に行い、対象者がやりがいを感じながら主体的に社会参加できるようになること」を目的とし、「ボランティアと性質の近い短期体験型から支援を開始することで、対象者の仕事に対するプレッシャーの軽減となり、その人に合わせた業務の組み立てや職員との人間関係の構築もスムーズに行われるのではないか」と仮説を立て、取り組みを開始した。

《3. 具体的な取り組みの内容》

・業務・労務管理 対象者の状況と段階に合わせた業務の割り振り、集中力を持続できるようなスケジュールを組んだ。また就労日数や時間の安定、業務内容に合わせて賃金設定を行った。以下 B さんの例。

開始～3か月(週1回 一日3時間 交通費のみ支給)

3か月～7か月(週1回 1日3時間 日給500円～1,000円 のち時給制へと段階的に支援)

7か月～18か月現在(週5回 一日5時間～7時間勤務 時給600円～800円 8月から雇成型へ)

・メンタルサポート その日の疑問や不安を持ち帰らないよう、毎日日誌を使用し精神面・業務面両方の

状況把握を行った。また対象者をサポートする担当職員を統一することで安定を図った。

・情報共有 月に一度、対象者を交えた面談を実施した。相談支援機関による生活面の支援、就労訓練事業所が精神面のサポートに加わり、当施設の就労面とあわせて状況把握を行うことができた。

《4. 取り組みの結果》

・受入れ実績

Aさん：平成 29 年 10 月開始 短期体験型より開始 現在非雇用型 2（時給 550 円）

Bさん：平成 29 年 11 月開始 短期体験型より開始 現在非雇用型 2（時給 800 円）

Cさん：平成 30 年 3 月開始 雇用型より開始 1 ヶ月で辞退

Dさん：平成 30 年 10 月開始 短期体験型より開始 現在短期体験型（交通費のみ支給）

Eさん：平成 31 年 2 月開始 短期体験型より開始 現在非雇用型 2（日給 500 円）

なお、就労日数や就労時間は対象者の状況に合わせているため、就労形態変更までの期間は一定ではない。

・Aさんは心身の状況で出勤にムラはあるが、現在まで無断欠勤はなく週 2 日、3 時間の就労を継続できている。Aさんは時給が上がることにプレッシャーを感じるため今後も慎重に支援を継続していく。

・Bさんは現在週 5 日、7 時間の就労を行っており、遅刻・欠勤なし。支援開始当初は、業務説明や振り返りに就労時間の半分を要しており、職員が 1 時間半で 20 床程度できるリネン交換も 5 時間かかっていた。現在は 20 床を 2 時間半で行えるようになり、できる業務も 10 種類を超えた。また状況に応じて臨機応変な業務ができるようになってきたため、8～9 月を目途に「雇用型」に移行する準備を進めている。

・DさんとEさんも心身の状況や可能なペースに合わせて少しずつ支援を継続している。

・対象者の感想「病気のことをオープンにして自分のペースで働くことができてよかった」「家で考え込む時間が減った」「自分で考えて工夫して仕事できています」「成長した」「行事にも参加したい」

《5. 考察、まとめ》

短期体験型から支援を開始することで、対象者が感じている責任や賃金等に対するプレッシャーの軽減と、その人に合った関わり方や業務の組み立てなど必要な支援を行うことができた。結果として計 5 名の対象者のうち短期体験から開始した 4 名が現在も就労を継続できている。

また、対象者の段階に合わせ業務内容の見直しや勤務調整を行い、細やかに賃金設定を見直すことでやりがいを感じながらステップアップしていくことに成功している。自身で時間の管理ができるようになったことで任せられる業務が増え職員の理解も深まり、本人の自信やモチベーション向上に繋がり主体性を引き出すことができた。そのほか、当施設でのボランティア受け入れ体制や仕組み・経験をそのまま利用することができたことも強みであった。今後の課題として、ステップアップしてきた対象者が雇用型に切り替えるタイミングの判断基準を明確にすることに取り組んでいく。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

なお、本研究(実践)発表を行うにあたり、ご本人に口頭にて確認をし、本発表以外では使用しないこと、それにより不利益を被ることはないことを説明し、回答をもって同意を得たこととした。

《7. 参考文献》

・はたらくサポートとうきょうガイドブック、はたらく場登録情報（東京都社会福祉協議会）

・認定就労訓練事業実施の手引き（独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構）

《8. 提案と発信》

様々な理由ではたらくにくさを抱えている人は多い。その人たちのはたらく場や機会を社会福祉法人が担うことが必要とされている。今あるボランティア受け入れ体制を駆使することと、それぞれの強みを活かした支援機関とつながることで、本人も施設側も無理なく受け入れることができることを発信したい。そして、受け入れ施設が増えることで現在の社会問題解決の糸口になることを期待したい。