

6-11		主題	障がいという「個性」を持つ仲間とともに	
障がい者雇用		副題	かみさぎホームにおける障がい者雇用の取り組み	
研究期間	27ヶ月	事業所	高齢者総合福祉施設 かみさぎホーム	
発表者：金子陽平、白井由美		アドバイザー：		
共同研究者：かみさぎホーム職員				
電話	03-3926-8443	メール	info@m-kamisagi.jp	
FAX	03-3970-9620	URL	http://www.m-kamisagi.jp	
今回発表の 事業所や サービスの 紹介	社会福祉法人武蔵野療園を母体とし、昭和63年に開設。入居100床、併設ショートステイ16床で運営している。通所介護（一般型、地域密着型認知症対応型）、居宅介護支援、訪問介護、地域包括支援センター（受託運営）を併設している。			

《研究前の状況と課題》

障がい者雇用の取り組みが進んでいないことは、ここ数年法人としても、事業所としても課題となっていた。

職員においても、社会福祉法人の職員としての役割や理念について、認識が不十分な面もあった。

法人全体の取り組みとして、当施設においては社会福祉事業団との連携により、平成19年度末より取り組みを行なうこととなった。

《研究の目標と期待する成果》

当施設の運営方針には「地域に根ざし開かれた施設づくり」とあり、また行動指針には「地域福祉への貢献」と明記されている。

この取り組みを行なうことで、社会福祉法人としての責務を果たし、さらには法人の理念である「地域貢献」にも大きく寄与すること、職員の意識の涵養にも繋がることを期待して、20、21年度の2カ年で3名を採用することを目標に、平成19年度末より取り組みを開始した。

《具体的な取り組みの内容》

- ① 社会福祉事業団との連携により、就労希望者の紹介を受ける。
- ② 就労希望者を面談し、2週間程度の実習を行う。
- ③ 採用時を想定した検討を、施設内で行う。
- ④ 採用面接を行なう。

・取り組みは、総務課主任を担当者に置き、施設長や実習及び配属先のリーダーなどと連携して行なう。

・事業計画にも、障がい者雇用推進の方針を明記し、職員にも周知を図る。

・実習時に、精神的及び人的なサポート体制などを配属先の職員とも共有し、業務内容の精査や調整、精神的なフォローなどを実施。就労開始後にも継続的にフォローを行なっている。

・事業団とは常に連携を図り、保護者とも必要な際には面談を行なっている。

※事例発表については、個人を特定できないよう配慮を行なっている。

《取り組みの結果と評価》

平成20年度、21年度で3名の方を採用し、現在2名が就労を継続している。職員の意識はまだまだな部分もあるが、「仲間」として自然に受け入れが出来てきている。1名の退職はあったものの、ほぼ計画通りに進んでいると考えている。

《まとめ》

障がいの内容や程度、性格面などにより、状態に個人差が大きい。ここに対するより細かな配慮が必要である。また、職員の障がいについての知識や理解を、さらに深めていく必要がある。

仕事に「やりがい」を持ち、「働く喜び」を実感できるような環境整備を、継続的行なっていくことが、何よりも重要である。

《参考文献》

《提案と発信》

障がいという「個性」を持つ方々が、社会の一員として生き生きと活躍できる社会の実現（ノーマライゼーション）は、社会福祉法人のみならず、社会全体で真剣に取り組まなければいけないテーマであろう。畑は違えども、同じ「福祉」の分野に関わりのある我々にとっては、率先して取り組んでいくべき責務がある。

【メモ欄】追加資料 有 無

注：参加者が自由に記入できるスペースです。空欄のまま提出下さい。