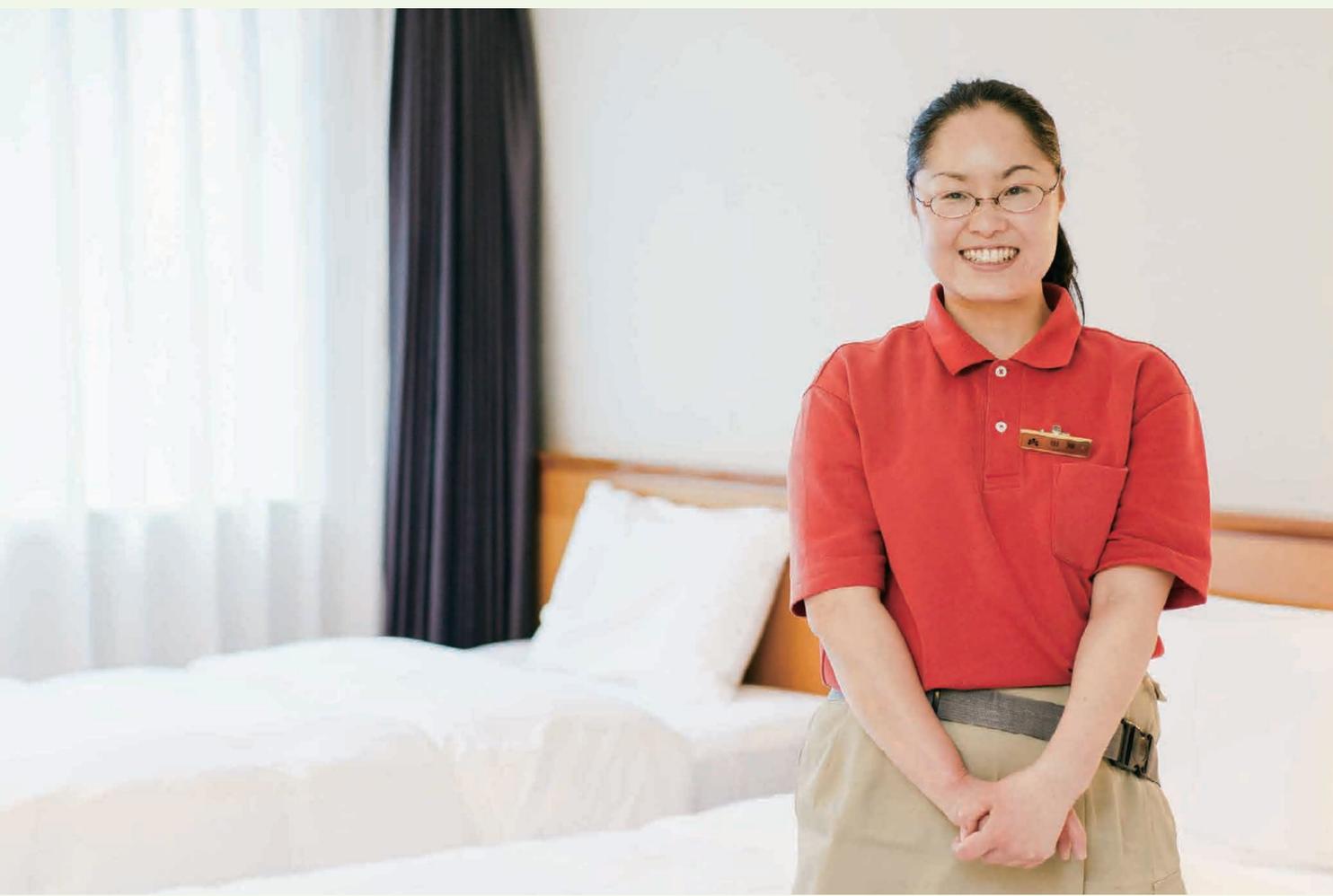


はたらく

2018.2
No.9

奈良県が障害者実雇用率2年連続 全国第1位になりました



障害者雇用の取組紹介 ホテル日航奈良

介護現場における障害者雇用 特別養護老人ホーム西ノ京苑

精神障害のある人の雇用と定着支援について

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

特別支援学校 奈良県立大淀養護学校

福祉事業所レストラン

インタビュー Interview (独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構 奈良支部

奈良県 奈良労働局
(障害者施設で作成しました)

障害者就労支援機関

公共職業安定所

職業紹介等職業に関するあらゆる相談を行います。特に公共職業安定所には専門の職員が配置されていて、きめ細かな相談に応じています。

ハローワーク奈良	〒630-8113 奈良市法蓮町 387(奈良第3 地方合同庁舎内)	TEL 0742-36-1601 FAX 0742-36-1608
ハローワーク大和高田	〒635-8585 大和高田市池田 574-6	TEL 0745-52-5801 FAX 0745-53-4181
ハローワーク桜井	〒633-0007 桜井市外山 285-4-5	TEL 0744-45-0112 FAX 0744-45-3990
ハローワーク下市	〒638-0041 吉野郡下市町下市 2772-1	TEL 0747-52-3867 FAX 0747-52-0406
ハローワーク大和郡山	〒639-1161 大和郡山市観音寺町 168-1	TEL 0743-52-4355 FAX 0743-55-0670

障害者就業・生活支援センター

職業生活における自立を図るために就業及びこれに伴う日常生活、または社会生活上の支援を必要とする障害のある人に対し、雇用、医療・保健、福祉、教育等の関係機関との連携を図りつつ、身近な地域において必要な指導、助言その他の支援を行います。

なら障害者就業・生活支援センター コンパス	〒630-8115 奈良市大宮町 3-5-39 やまと建設第3ビル 302	TEL 0742-32-5512 FAX 0742-93-7712
なら東和障害者就業・生活支援センター たいよう	〒633-0091 桜井市桜井 232 ヤガビル 3階 302号室	TEL 0744-43-4404 FAX 0744-43-4404
なら西和障害者就業・生活支援センター ライク	〒639-1134 大和郡山市柳 2-23-2	TEL 0743-85-7702 FAX 0743-85-7703
なら中和障害者就業・生活支援センター プリッジ	〒634-0812 橿原市今井町 2-9-19 今井長屋 1	TEL 0744-23-7176 FAX 0744-23-7181
なら南和障害者就業・生活支援センター ハロー Job	〒638-0821 吉野郡大淀町下淵 158-9	TEL 0747-54-5511 FAX 0747-54-5501

奈良障害者職業センター

障害のある人に対して、ハローワーク(公共職業安定所)と協力して、就職に向けての相談、職業能力の評価、就職前の準備訓練から、就職後の職場適応のための援助まで、個々の障害のある人の状況に応じた継続的なサービスを提供します。

奈良障害者職業センター	〒630-8014 奈良市四条大路 4-2-4	TEL 0742-34-5335 FAX 0742-34-1899
-------------	----------------------------	--------------------------------------

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

高年齢者等及び障害者の雇用に関する相談・援助、助成金の支給申請の受付、障害者雇用納付金制度に基づく申告・申請の受付、啓発等の業務を実施しています。

奈良支部	平成30年 3月21日まで	〒630-8122 奈良市三条本町 9-21 JR 奈良伝宝ビル 6階	TEL 0742-30-2245 FAX 0742-30-2246
	平成30年 3月22日から	〒634-0033 橿原市城殿町 433 奈良職業能力開発促進センター(ポリテクセンター奈良)内	TEL 0744-22-5232 FAX 0744-22-5234

発行元	奈良県健康福祉部障害福祉課 〒630-8501 奈良市登大路町 30番地 TEL 0742-27-8514 FAX 0742-22-1814	奈良労働局職業安定部職業対策課 〒630-8570 奈良市法蓮町 387番地 奈良第3 地方合同庁舎 2階 TEL 0742-32-0209 FAX 0742-32-0225
-----	--	--

作成	社会福祉法人 ぷろぼの 〒630-8115 奈良市大宮町 3丁目 5-39 第3 やまと建設ビル 201号 TEL/FAX 0742-81-7032
----	--

奈良県の障害者実雇用率が2年連続全国第1位 法定雇用率達成企業割合が全国第5位になりました

平成29年の障害者雇用状況調査(6月1日現在)の全国集計の結果、奈良県内の民間企業における実雇用率が2.62%(昨年2.60%)となり、2年連続全国第1位となりました。また、法定雇用率達成企業割合が63.2%(昨年60.4%)となり、全国第5位に上昇しました(昨年は第10位)。

昨年に引き続き、奈良県内の企業や支援機関を始めとする障害者雇用にかかわる皆様の積極的な取組の成果が表れましたことに深く感謝申し上げます。

集計結果の主なポイント

民間企業(法定雇用率2.0%)
※常用労働者数50人以上企業対象

民間企業における雇用状況

- **雇用障害者数**
2,293.5人 前年より71.0人 **UP↑**
- **実雇用率**
2.62% 前年より0.02ポイント **UP↑**
- **法定雇用率達成企業の割合**
63.2% 前年より2.8ポイント **UP↑**
- **障害種別の状況**
身体障害者 1,246.0人 前年より37.5人 **UP↑**
知的障害者 832.5人 前年より 4.0人 **UP↑**
精神障害者 215.0人 前年より29.5人 **UP↑**
- **報告企業**
571社 前年より15社 **UP↑**

お知らせ1

平成30年4月に法定雇用率が引き上げられます!!

事業主区分	現行	平成30年4月1日以降
民間企業	2.0%	2.2% ↑0.2%UP
国、地方公共団体、特殊法人	2.3%	2.5% ↑0.2%UP
都道府県等の教育委員会	2.2%	2.4% ↑0.2%UP

留意点1 対象となる事業主の範囲が、従業員45.5人以上に広がります。

留意点2 平成33年4月までには、更に0.1%引き上げとなり、対象となる事業主の範囲は、従業員43.5人以上に広がります。

お知らせ2

精神障害者短時間労働者の雇用数カウント方法が変わります

これまで、精神障害者である短時間労働者(週所定労働時間20時間以上30時間未満)は、1人をもって0.5人と雇用数をカウントしていましたが、平成30年4月1日から平成35年3月31日までの期間に「新規雇入れから3年以内」又は「精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内」の精神障害者である短時間労働者を雇用された場合は、「1人をもって1人」と雇用数をカウントできることになりました。

ただし、退職後3年以内に、同じ事業主に再雇用された場合は対象になりません。

はたらく

No.9 2018年2月発行

障害者実雇用率2年連続全国1位
平成30年4月に法定雇用率が引き上げられます

1

障害者雇用の取組紹介 Vol.8
ホテル日航奈良

雇用する側の理解から～強い組織力となるチームワークをつくる～

2

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

5

精神障害のある人の雇用と定着支援について
奈良県障害者政策推進トップフォーラムでの講演

6

介護現場における障害者雇用
特別養護老人ホーム西ノ京苑

8

特別支援学校 Vol.6
奈良県立大淀養護学校

10

福祉事業所レストラン Vol.7
喫茶ゆうほ～/カフェ かてと

12

インタビュー
Interview 第7回 障害者就労支援機関を訪ねて
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
奈良支部 高齢・障害者業務課

13



ホテル日航奈良



特別養護老人ホーム西ノ京苑



奈良県立大淀養護学校

「奈良県障害者雇用促進ジャーナル」は、県内の企業や経済・労働団体等の皆様に、障害者雇用施策や障害者雇用に関する制度、障害者雇用に関する先進事例などを紹介し、障害者雇用に関する様々な情報を共有していただくことができるよう、奈良県と奈良労働局が共同で発行しています。

このジャーナルを通じて、障害のある人が一人でも多く就労し、働き続けるための一助となることを期待しています。

是非ともご一読いただきまして、奈良県における障害者雇用の推進に、より一層のご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

株式会社ホテルマネジメント(ホテル日航奈良)



雇用する側の理解から ～強い組織力となるチームワークをつくる～

平成30年4月1日より法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されます。ハローワークを通じた精神障害者の就職件数は全国的に急増しており、平成28年度は障害者全体の4割強を占めています。今回は精神障害のある方に焦点をあて、障害の有無に関係なく、持てる力を最大限に発揮できる取組をされているホテル日航奈良を訪ね、障害者雇用のきっかけや、雇用後の様子、また、実際に同ホテルで働く当事者にお話を伺いました。



奈良市最多の客室数

JR奈良駅に隣接し、古都奈良の玄関口に立つ「ホテル日航奈良」。客室数は奈良市最多の330室、急増する外国人観光客や、一度に300名近い修学旅行生の宿泊にも対応できる収容力と、VIPも対応可能な豪華さを兼ね備えたホテルです。

吹き抜けの開放的で贅沢な空間が広がるロビーの片隅に、スタッフ専用の扉があります。その扉の向こうには、客室の清掃やベッドメイキングなどを担当するハウスキーピングのバックヤードがあります。ロビーや客室がステージなら、ここは舞台裏です。最上級の居心地を黒子として支えるスタッフの中には、外国人の若者達や障害のある人達の姿が見られます。同ホテルでは、

悩みを持ち帰るようになりました。

2年前に発達障害との診断を受けて障害者手帳を取得しましたが、簡単に気持ちを整理できたわけではなかったと言います。しかし、様々な福祉的支援を受けながら、「その支援に応えたい」との思いから、自ら行動を起こしてみようと思ったのが面接会への参加でした。

「ホテル日航奈良のハウスキーピング業務は、仕事では集中して仕事に取り組み、家に帰ってからは一切仕事から離れることができる。オンとオフの切り替えができるこの仕事なら、自分に合っていると思いました。好きな仕事とできる仕事は違うことを学びました」と田淵さん。

前向きさがあれば

田淵さんを面接したのが、人事総務支配人の山本恭司氏でした。「田淵さんの経歴について、随分話してんだ記憶があります。ものすごく頑張っておられ、『さぞかし、辛い思いをされたらどう』と想像しました。ハウスキーピングであれば、田淵さんの良さを生かせるのではないかと思います。採用しました。前向きな姿勢で取り組めば、上司や同僚のスタッフは受け入れてくれますし、成長できます」。

全従業員260名のうち、知的2名、身体2名、精神10名の障害のある方が働いています(平成30年1月現在)。

開業当時から多様な人材

チェックアウト後の客室は、ハウスキーピングのスタッフが清掃やベッドメイキングをする時間帯を迎えます。その働き手として、平成17年の開業当時から数名の外国人を雇用し、現在もスリランカ、インドネシアなどからの留学生が働いています。

同ホテル総支配人の津秦幸生氏は、「国籍や障害があるかどうかではなく、ホテル従業員として必要とする能力を



総支配人
津秦 幸生氏
「外国人スタッフが増えていることには、当ホテルで働いている人から『働きやすい』との口コミ情報が彼らのコミュニティーの中で伝わり、自分もここで働きたいと思う人が応募してくるようです。このように、もともと多様性を受容する職場の風土がありました。オープン当時から、聴覚障害のある方もおられました」

持っているか、前向きに取り組むことができるかということが重要です。障害も個性にとらえて、それを雇用する側の我々が理解できれば、戦力になると考えています。そのためには、普段から周囲のスタッフも含めて理解し、声をかけ合ってコミュニケーションをしっかりとっていくことが大切であり、それによって組織力が強くなり、チームワークができます」と語ります。

奈良から障害者雇用のための就職面接会への参加を呼びかけられたことです。そして、この面接会を通じて、平成28年11月に同ホテルのハウスキーピング部門に採用されたのが、田淵淑子さんです。

自分に合う仕事に出会う



ハウスキーピング副支配人
関西 美代子氏
「普段から『声をかける』ということの重要性を感じています。仕事が終わったときの『お疲れ様』という一声で『あなたはここで役立っている』という思いが伝わる。コストも時間もかからない、そんな一声がとても大切なあとと思っています」



人事総務支配人
山本 恭司氏
「奈良障害者職業センター等の支援機関とは適時連絡をとり、対処の方法などを相談したり、休みが続くなどの変化があったときは報告を入れています。相談できる外部機関があることは、大変心強いです。少しずつ、こちらにも知識がついてきました」

障害のある方を雇用している、または雇用しようとしている事業主の皆さまへ

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座のご案内



精神障害、発達障害のある方々の雇用は、年々増加しています。これらの方々が安定して働き続けるためのポイントの一つは「**職場において同僚や上司がその人の障害特性について理解し、共に働く上での配慮があること**」ですが、企業で働く一般の従業員の方が障害等に関する基礎的な知識や情報を得る機会は限られていました。このため、労働局・ハローワークでは、一般の従業員の方を主な対象に、精神障害、発達障害に関して正しく理解いただき、職場における応援者(精神・発達障害者しごとサポーター)となつていただくための講座を開催しています。

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

内容

「精神疾患(発達障害を含む)の種類」、「精神・発達障害の特性」、「共に働く上でのポイント(コミュニケーション方法)」等について

メリット

精神・発達障害についての基礎知識や一緒に働くために必要な配慮などを短時間で学ぶことができます。

講座時間

90～120分程度(講義75分、質疑応答15～45分程度)を予定

受講対象

企業に雇用されている方であれば、どなたでも受講可能です。
※今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問いません。

平成29年12月19日に、ホテルリガレ春日野にて実施しました。平成30年度も実施する予定です。



受講した方の声

- 本日の講座を受講させていただき、支援者のあり方として大変参考になりました。これからの支援に役立てさせていただきたいと思います。
- 非常に有意義な1時間半でした。今更な事もあり、初心に再度ふり返り、相手の気持ち、思いやりをもって、しっかりと接して応援ならびに支援させて頂きたいと思いました。今後もこのような講座をどんどん開催して欲しいと思った。
- 職場で順番に参加したいと思いました。
- とてもわかりやすく、聴きやすい講座でした。ありがとうございました。

事業所への出前講座もあります

ハローワークから講師が事業所に出向きます。また、精神・発達障害者の雇用でお困りのことがあれば、精神保健福祉士や臨床心理士の有資格者などに相談できます。

ご注意ください

「精神・発達障害者しごとサポーター」は特別な資格制度等ではありません。また、本講座の受講により、職場の中で障害者に対する特別な役割を求めものでもありません。
「精神・発達障害者しごとサポーター」の養成は、広く職場における精神障害、発達障害に関する正しい理解の浸透を図り、精神・発達障害者にとって働きやすい職場環境づくりを推進し、「障害者と一緒に働くことが当たり前」の社会になることを後押しすることを目的としています。

詳細やご不明な点は、お問い合わせください

奈良労働局 職業安定部 職業対策課 TEL 0742-32-0209 FAX 0742-32-0225
奈良市法蓮町387番地(奈良第三地方合同庁舎)

個性を戦力に

日々の客室使用状況に合わせてそれぞれのスタッフが最大限に力を発揮できるように配置し、フォローを行うのがハウスキーピング副支配人の関西美代子氏です。
「ハウスキーピングでは、言葉も文化も違う外国人留学生たちが働いています。片言の日本語や身振り手振りを交

また、「障害のある人の就労については、あくまでこちらは素人です。相談できる支援機関との連携は欠かせません。ハローワーク、奈良障害者職業センター、なら障害者就業・生活支援センターコンパスなどのいろいろな支援機関からのフォローがとても助かっています」と言います。



田淵 淑子さん
「普段は清掃しない場所や、汚れやすいところだけを特別に掃除するトクソウ(=特別清掃)は大好きなんです。中でも、天井を磨きあげる仕事は、上を向きっぱなしで体力的にはきついんですけれども、掃除する前と後の変化を感じる瞬間、『やったー!』という達成感を感じます。」

えでのコミュニケーションですが、こちらの指示はきちんと伝わりません。だから、障害のある人と一緒に働くことについて、特に不安を抱えたり戸惑ったりすることはなかったですね。
現場では、一人一人への目配りときめ細かな気配りにより状況を判断し、仕事の指示を出しています。田淵さんに対しては、「掃除がとても几帳面です。一点に集中して汚れを見つけてるのが得意な方なので、最初は『水まわりだけをやらせてほしい』との希望がありました。そこで、清掃場所をバスとトイレに限定することから始めましたが、今ではベッドメイキング以外のほとんどを担当しています。仕事ぶりが完璧で、田淵さんが掃除をした部屋を翌日担当するスタッフはラッキーだと思

ます(笑)。一生懸命、丁寧にやるので、時間が経たなくてもそれでいいのだと伝えています。
しかし、「その完璧さゆえか、時々『自分ほこれでもいいのか』と落ち込むようです。心の内が身体に現れやすい方なので、表情を見ていれればわかります。そんなときは、「水分とってる?」などと声をかけて、気持ちを人れ替えるきっかけづくりをしています。
「ある人は、時間がかかるけど抜かりなく掃除ができる。ある人は、素早く処理ができるけど見落としがある。得意分野に偏りがあっても、それぞれの特性をチームとして生かせば、結果として、ホテル全体が美しくなっています。」



障害者をオープンにして働くのはホテル日航奈良が初めて。自分が苦手なベッドメイキング以外は、ほとんどすべてのハウスキーピングを一人倍丁寧にやりとげる田淵さん。バスルームの清掃は特に褒められる。「VIPの部屋を頼まれたときは嬉しかった」と、自分が認められた気がしたという。

一番大切なこと

最後に、障害者雇用をすすめていくうえで、大切なことを津秦総支配人に伺いました。
「障害者雇用の促進は企業独自で対応するのは難しいので、支援機関とともに考えながらやっていく必要があります。また、障害のある人の中にはコミュニケーションが苦手な人もいますから、雇用する側がそこをどう理解して仕事を任せていくかを考えなければなりません。そして、できた仕事に対しては、認めて褒めることが一番大切なことです。褒める育成方法はホテル日航奈良のモットーとしてスタッフ全員が共有しています。」

株式会社
ホテルマネジメント
ホテル日航奈良

〒630-8122
奈良県奈良市三条本町8-1
TEL 0742-35-8831
FAX 0742-35-6868
http://www.nikonara.jp/
設立:平成17年6月
従業員数:260名

精神障害のある人の雇用と定着支援について

奈良県障害者政策推進トップフォーラムでの講演

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

主任研究員 相澤 欽一（あいざわ きんいち）



奈良県では、障害のある人が誇りをもって人生を歩むことができ、誰もが社会の一員として包み込まれお互いに支え合う地域社会の実現を目指し、県内各界のトップが障害者の課題を共有し、取組を推進できるような「奈良県障害者政策推進トップフォーラム」を開催しています。

本年度は9月5日に開催し、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センターの相澤欽一先生にご講演をいただきました。この講演内容を紹介します。

精神障害にも支援と配慮を

例えば、腎臓機能障害という身体的な慢性疾患の人の場合、通院を確保し、重労働を避ける必要があります。精神の病気も体質的な問題とストレスによって引き起こされますが、周囲の配慮や支援によって職業生活を継続していくことは身体的な慢性疾患と同じです。

統合失調症の場合

統合失調症は、妄想、幻覚、まどまりのない言動、意欲低下などさまざまな症状があり、およそ100人から120人に一人が発症すると言われている病気です。統合失調症を発症すると、脳の情報処理過程に何らかの障害が出る「認知障害」や、ある場面では

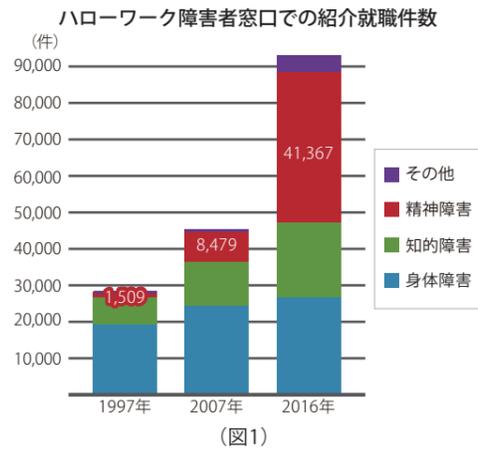
能力が発揮できるのに、場面が変わると極端に能力が発揮できなくなるような「機能の不安定性」などが起こりやすくなると言われています。

まずは、生活の場を構造化された明確なものにしましょう。職場では、作業手順を明確にし、人によって指示が異なるといったことは避けるようにします。

また、統合失調症に限らず、精神障害のある人の場合、人生の途中で突然障害と直面し、偏見を持った周囲の不適切な対応にあつたり、学業の中断や失業などのさまざまなマイナス体験により、自信喪失や自尊心が低下している人も多くいます。

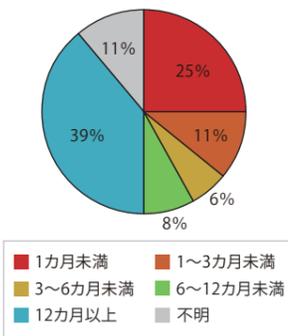
このため、出来ることに焦点を当て、成功体験と達成感を持てるように工夫することが望まれます。

頭ごなしに叱ると力を発揮出来なく



(図1)

就職者の在職期間 (A型除く)



(図2)

就職1年後の定着率の比較

	チーム支援・適応指導の状況		
	両方あり	片方あり	両方なし
障害者求人 (障害開示)	70%	62%	51%
一般求人 (障害開示)	64%	59%	28%
一般求人 (非障害開示)			23%*

*不明の件数が多い。不明の件数は離職している可能性が高く、実際の定着率は更に低くなる可能性がある。

(図3)

ワークが関係機関と連携してチーム支援を行い、適応指導をした場合には、1年定着した人が7割いました(図3)。支援や受入体制、チーム支援・適応指導が重要ということになります。

職場定着のために

- 指示の出し方・仕事の教え方には次のような工夫が考えられます。
- 特定の指導者を配置する
- やって見せて、わかったかを確認し、その後にやってみよう

- 指示は具体的に、誤解の余地なく、タイミングよく。一度にたくさん言わない。「適当に」「きちんと」などの漠然とした指示はNG
- できたことはほめる
- ミスに対しては具体的な対応策と一緒に考える
- 指示を出した後の本人の様子に注意する

- 指示を出した後は本人をよく見ておいて、不安な様子なら、分からないことなどが尋ねてみましょう。
- 根気よく指導する

- 障害のある人は、指導する人の期待どおりにならないこともあります。指導する人を上司などがバックアップするのが重要です。
- 相談しやすい雰囲気を作って、職場全体の雰囲気をやかにする
- 定期的に本人と相談をする

- 定期的な本人と相談をする
- どうやって相談するのか分からない場合は、チェックリストを使いましょう。
- 健康面の配慮

- 通院時間を確保し、普段から本人の様子に気をつけておきましょう。
- 目標を設定し、評価し、フィードバックする
- フィードバックがないとモチベーションが下がってしまいます。定期的な本人と話し合いをして、仕事につ

講師プロフィール



相澤 欽一
(あいざわきんいち)

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター 研究部門(障害者支援部門) 主任研究員
機構本部: 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-3

- ・早稲田大学人間科学部非常勤講師
- ・日本精神障害者リハビリテーション学会常任理事
- ・日本職業リハビリテーション学会運営理事

<担当研究及び著書>

- 「精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究」(担当研究)
- 「精神障害者雇用支援ガイドブック 現場で使える」(単著) 金剛出版
- 「職業リハビリテーションの基礎と実践」(共著) 中央法規出版

他多数

なり逆効果になります。ミスに対しては、具体的な解決策を本人と一緒に考えましょう。

精神障害のある人の雇用状況

近年全国のハローワークの障害者窓口から紹介されて就職する精神障害のある人の件数は増えています(図1)。

- 環境の変化があつたときは要注意
- 職務内容の変化、指導者や特に本人が信頼している上司や同僚が替わる時は支援機関に一報を入れると良いでしょう。

連携のポイント

職場定着は、本人のセルフケアと職場のラインケア、そして専門機関の専門的な支援の三つを上手く連携させることがポイントです。

情報をどのような方法で共有すると、効率的で効果的なのでしょうか。例えば、就職するまでの間、調子が悪くなるサイン、調子がいいときのサインを、支援機関と本人で整理し、チェックリストにまとめておくといひでしょう。就職したら、毎日チェックし、会社の方もそれを見て、気になることがあれば1行コメントを書きます。それをドクターに見せて、何かあればドクターから支援機関に連絡してもらい、支援機関がフォローアップに入ります。コストをかけずにできるだけ多くの情報を共有し、本人もセルフケアを育てるといふ視点でやっていけるかが、精神障害のある人の職場定着のカギになると思います。

チーム支援が鍵

身体障害や知的障害の倍の件数です。2008年にハローワークの障害者窓口から紹介されて就職した精神障害のある人のうち、8割は手帳をもって入る人でした。また、障害者窓口で障害をオープンにして障害者求人に応募し就職された方は4割、障害を開示せずに一般求人に応募された方は3割、障害を開示して一般求人に応募された方は2割、就労継続支援A型への就職は8%でした。

その一方で、就職した精神障害のある人のうち3分の1以上が、3ヶ月未満で辞めています(図2)。しかし、障害者求人に応募して就職し、ハロー

取組紹介

社会福祉法人南都栄寿会 特別養護老人ホーム西ノ京苑

介護現場における 障害者雇用



社会福祉法人南都栄寿会が運営する特別養護老人ホーム西ノ京苑では、全従業員109名のうち、知的3名、身体3名、精神3名の障害のある人たちが働いています(平成30年1月現在)。高齢者介護現場では、障害者雇用が高まりつつあります。今回は、介護現場で働く障害のある人たち取材しました。



お話を伺った松尾智志施設長

限りなく利用者に寄り添う 西ノ京苑

奈良市内にある西ノ京苑は、自宅での介護が難しい高齢者のための入居施設、特別養護老人ホームです。

誰もが将来、介護を受けることになるとは限りません。しかし、高齢者福祉施設における生活は、当事者やその家族になってみなければわからないことが多いです。「自分が高齢者になったとき、『もしも日常生活の中に自由がほとんどないとしたら?』『自分の将来にそれが待っているとしたら?』そこを原点に考えています」と松尾施設長は語ります。

高齢者にとつて施設とは『生活の場』です。「マイクロバスに乗って行く特別な外出よりも、毎日の生活の中で『ちよつとジュースを買いたい』とか、『今日は寿司が食べたい』など、身近な希望が叶うことが喜びです。孫やひ孫を連れて家族が来てくれることが楽しみであり、支えです。そのような利用者の要望を可能な限り受け止め、その人らしく生活していただくことを方針としています」と、どこまでも高齢者に寄り添ったサービスを提供しています。

また、地域の方々との交流も日常的で、近所の子ども達が施設に出入りします。一般の職員には意見を言う人でも、彼らのことは2時間でも静かに待ってくれる人がいます。『あの子は、覚えるのが苦手なんだろう』と(松尾施設長)。



利用者に親しく話かける松尾施設長

障害者雇用の背景に

西ノ京苑は生活の場ですから、利用者の身の回りのお世話や、リネン関係を含めたユニット(居住空間)全体に関わる清掃など、日常生活に関わる様々な仕事があります。ここでは、障害による特性はありますが、障害のある人も一般職員と分け隔てなく仕事をしています。とはいえ、利用者が高齢で、介助にはノウハウがあります。事故やケガを防ぐためにも、先輩職員とペアになることで適時確認をとっています。

「当施設では、高齢による障害のある人も生まれつき障害がある人も同じです。障害を理由に特別な扱いをするなど考えたこともなく、賃金も同じです。ただ『できる仕事を精一杯、根気よくしてください』という話しています」と松尾施設長。

また、徒歩で通うことができる距離にある奈良東養護学校高等養護部から、福祉の授業の一環として実習を受け入れています。そして、このようなことがきっかけとなり、西ノ京苑を就職先として選び採用された生徒もいます。

「介護の仕事がしたいかどうか以上に、ここでは自分を一人の職員として認めてくれる、ということを生徒達を感じるのではないだろうか」と同校進路指導部の高田雅文教諭は言います。



山田重成さん
「覚えることが多くて大変。つらいと思ったことや、辞めたいと思ったこともありました。でも人見知りがなくなりました。お年寄りは、一人一人ちがうということがわかってきました。掃除やお風呂の介助、話し相手もしています。」

山田重成さんは、就職して3年目で、利用者の生活介助を担当しています。3年目ということもあり、清掃業務以外に、話し相手になるなど利用者の体調や変化に臨機応変に対応できるようになってきました。仕事中山田さんを訪ねると、お年寄りの話し相手をされている最中でした。「話をよく聞いてくれる」と、山田さんは利用者に人気があります。

1年目の田中恵吾さんは、一般就労を目指していろいろな実習を積み重ねてきました。スキルアップをしながら仕事の幅を広げることができるとの仕事をを選びました。主にリネン関係の仕事が多く、ベットメイキングも任せられるようになってきました。取材時には、慣れた手つきで手早くシーツを交換されているところでした。

「この高齢の利用者さんは、たとえ認知症があつたとしてもよく職員の動きを見ておら

不得意な分野があつても確実に戦力に

二人とも、コミュニケーションが苦手でしたが、毎日利用者と関わり、他の職員と協力して仕事をすることを地道に取り組んだ積み重ねの成果が確実にできています。

「自立とは、一人で何でもできることではなく、失敗をして『こうすればできる』を自覚することです。彼らはたとえ時間がかかったとしても、一生懸命取り組んでいて、ごまかしもしない。これが仕事だとわかっていると思いますし、注意や指導を受けたからといって休むとは言わないです」

また、人見知りの傾向が強い場合は、最初は作業だけをしてもらうそうです。「雑務的なことを引き受けてもらえることで、職員は専門的な仕事に専念できます。時間はかかりますが、気がつく自分から職員や利用者話しかけるようになっていきます」(松尾施設長)。



田中恵吾さん
「給料でお母さんに食事をこちそうできました。最初は、覚えることが多くて大変でした。お年寄りが好きですし、少しコミュニケーションのとり方もわかるようになってきました。」

山田さんと田中さんは、今では夜勤を勤めることができるようになりました。時には、「他の仕事の魅力が見えることもある」(山田さん)と言いますが、確実に出来ることを増やしながら、社会人として学ぶものは多いようです。



社会福祉法人 南都栄寿会
特別養護老人ホーム西ノ京苑
〒630-8044
奈良県奈良市六条西5丁目17-43
TEL 0742-52-0888 FAX 0742-52-0889

奈良県立大淀養護学校



体験学習や現場実習、授業を通して
地域との接点を増やし、児童生徒の経験を豊かに



青空の下、全校で取り組む運動会練習（小学部～高等部）

奈良県中南部の広範なエリアを校区とする大淀養護学校。知的障害のある児童生徒の特別支援学校として、昭和50年に開校しました。児童生徒数は、小学部から高等部までを合わせると192名（小学部69名、中学部50名、高等部73名（平成29年4月現在））と多いです。その約半数は橿原市から、他に御所市、五條市、葛城市、高取町、明日香村、地元の大淀町や下市町、吉野町、遠くは東吉野村や十津川村と、実に11市町村から児童生徒が通っています。最寄り駅の近鉄下市口駅から西へ、市街地を離れた丘の上に立つ校舎まで坂道を25分かけて徒歩で登校する生徒、スクールバスに乗ってくる生徒、近隣の入所施設から登校する生徒など、通学の方法も様々。校門を通過して校庭まで入ると、南側の空の下、大峰山脈の雄大な山並みを望むことができます。

卒業生の多くは福祉施設の障害福祉サービスを利用しますが、生徒一人ひとりに合った進路選択をするためにも普段から地域との接点を増やし、生徒たちの豊かな経験づくりに励んでいます。

中学部全員が 現場体験学習を経験

同校の特徴として10年前から行われてきたのが、中学部の段階で生徒全員が企業や福祉施設で現場体験学習をすることです。「地域柄、体験先は限られているものの、生徒一人につき年2回、3年間で合計6回の体験学習により、地域の受け入れ先との温かい関係性が生まれています」と、津村教諭。吉崎純子校長は、「地域の人たちには生徒たちのことを知っていただくことで障害理解につながっていますし、保護者の方に

高等部で現場実習を経験

「高等部では、本人や保護者と卒業後の進路について懇談をし、1年生の夏休みから4日間（2日×2カ所）の現場実

習が始まります。実習先としては、障害福祉サービス事業所、ドラッグストア、スーパーマーケット、介護関連の施設、保育所などがあります（山本教諭）。現場実習だけではなく、同校では授業そのものにおいても、地域とのつながりを大切にしながら取り組まれています。「音楽の授業で地元の高齢者施設へ音楽発表に向くと、お年寄りにたいへん喜ばれるんです」と吉崎校長が微笑みながら語れば、熊谷教頭も「他にも作業選択という授業は我が校の特徴で、様々な工夫を加えながら県内でも先進的な取組を行っています」と、自信に満ちた口調で説明されました。

地域とのつながり

「地域と交流する授業は、学校側から教員へ指示しているわけではなく、教員からの企画提案によって地域での学習活動が生まれています」（熊谷教頭）。同校の教育目標にもある『自分の思いや意見を伝え行動し、主体的に生きる』という理念のとおり、児童生徒だけでなく教員も含め一人ひとりの輝きを生かすことが可能な校風が感じられました。地域に支えられ様々な人と触れ合う体験を積んだ児童生徒たちは、地域の温もりをエネルギーにして、生きる力を蓄えながら今日も学んでいます。

作業選択の授業

- 作業選択 A
- 作業選択 B

- 基礎作業
- 軽作業
- 織物
- メンテナンス
- 手作業
- リサイクル
- 基礎実習
- 園芸木工
- 窯業



メンテナンスの依頼伝票



自転車メンテナンスキット



織物(さをり織り)・窯業(植木鉢)の作品



みんなで作ったピザ窯（※1）



窯業に使用する電気窯



進路担当の津村文彦教諭（左）山本翔教諭（右）。校庭の後ろに見えるのは、山上ヶ岳や八経ヶ岳などの吉野の山々。



吉崎純子校長（左）と熊谷教頭（右）校長室横に飾られているこの看板は、小学部から高等部までの全児童・生徒で制作したもの。



小学部：いもほり



中学部：茶道体験



高等部：運動会



高等部：学習発表会



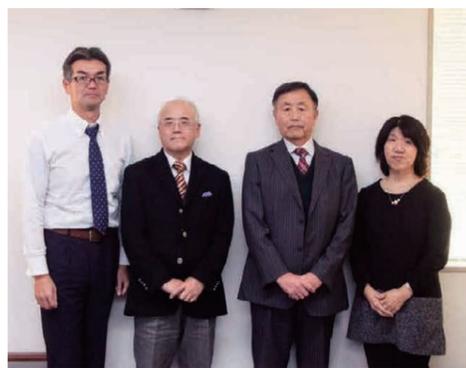
高等部：県立高校との交流

この「作業選択」という授業では、校内や地域から作業の注文を受けて納品することもあります。たとえば、「メンテナンス」授業では、自転車のパンク修理やエアコンフィルタの掃除なども行い、校内で大変喜ばれるとのこと。また、幼稚園からベンチの塗り直しの注文を受けたときは、道具を持ってスクールバスに乗り、修繕に向きます。敷地内にあるピザ窯（※1）もこの授業で作られたものです。

奈良県立大淀養護学校
〒638-0821
奈良県吉野郡大淀町下淵 414-1
TEL 0747-52-7655
FAX 0747-52-8620
<http://www.nps.ed.jp/oyodo-ss/>



学校スローガンは『元氣なあいさつ 笑顔いっぱい 一人一人が輝く学校』



小山啓司氏、水野宏氏、中西徳光氏、高杉真由美氏
(左から)

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 奈良支部 高齢・障害者業務課

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、高齢者の雇用の確保、障害者の職業的自立の推進、求職者その他労働者の職業能力の開発及び向上のために、総合的な支援を行う機関です。奈良支部高齢・障害者業務課(3月22日から橿原市に移転)を訪ね、同課課長の小山啓司氏にお話を伺いました。

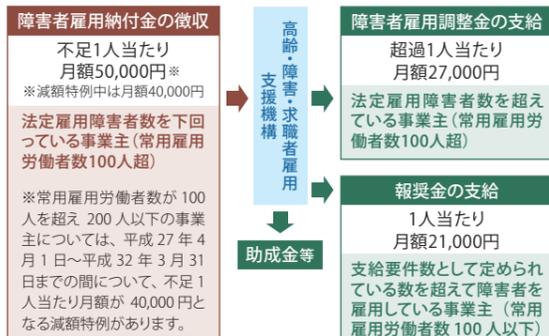


図1 常時雇用している労働者数100人を超える事業主は障害者雇用納付金の申告が必要です。

高年齢・障害者業務課の障害者業務のうち、メインとなるのは障害者雇用納付金(以下「納付金」)制度に関する申告書の受付です。「常時雇用している労働者が100人を超える事業主は、納付金の申告が必要です。これに基づき、法定雇用率未達成の場合に発生するのが納付金で、不足一人あたり月額5万円が徴収されます。これを財源として、逆に法定雇用率を超えて雇用いただいている事業主には、その経済的な負担を調整するという意味で『障害者雇用調整金』が支給され、労働者数100人以下でも支給要件として定められている数を超えて雇用されると、『報奨金』が支給されます。

障害者雇用納付金制度

この納付金制度では、障害者の雇用にあたって施設の改善が必要な場合、費用の一部が助成されます(様々な要件があります)。詳しくは同課まで問い合わせを。この他に、障害者職業生活相談員資格認定講習や、奈良県障害者技能競技大会(アピリンピック奈良)の開催、障害者雇用に関する各種資料の提供、啓発活動も行われています。

小山課長は、「納付金等申告申請についてのご質問は、どんな内容でも結構ですので、いつでもお気軽にお問い合わせください」また、「事業主の皆様には、一人でも多くの障害者雇用をすすめていただくため、助成金の活用も一緒に考えていきたいです」と語ります。

障害のある方の雇用について、同課が身近な支援機関としてご利用いただければ幸いです。

施設の改善に助成金など



障害者雇用納付金・障害者雇用調整金・報奨金に関する申告申請書の記入説明書(同機構のサイトからダウンロード可能)

「金」が支給されます(詳しくは図1参照)。調整金や報奨金の支給に関する申請書の受付もこちらで行っています。



喫茶サービス競技 パソコン操作競技(視覚障害)
オフィスアシスタント競技 ビルクリーニング競技

第33回奈良県障害者技能競技大会の様子

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 奈良支部 高齢・障害者業務課



平成30年3月22日からの移転先、ポリテクセンター奈良

開庁時間 8:45～17:00(土日祝、年末年始休暇を除く)
URL <http://www.jeed.or.jp/location/shibu/nara/>

●現在の事務所
【平成30年3月21日まで】
〒630-8122
奈良県奈良市三条本町9-21
JR奈良伝宝ビル6階
TEL 0742-30-2245
FAX 0742-30-2246

●移転後の事務所
【平成30年3月22日から】
〒634-0033
奈良県橿原市城殿町433
奈良職業能力開発促進センター
(ポリテクセンター奈良)内
TEL 0744-22-5232
FAX 0744-22-5234

福祉事業所 レストラン

障害のある人たちが働いている
福祉事業所が運営しているレストランを紹介します



喫茶ゆうほ～

生駒駅から徒歩5分「もやい館」2階が喫茶ゆうほ～です。おすすめの日替り定食は、700円で優しい味付けとボリューム満点で大好評です。1階の「コラボショップおくる」にはお弁当もあります。味だけでなく、社会福祉法人いこま福祉会が運営する農園や、有機栽培の農家から仕入れる野菜、地元生駒でとれたお米を使うなど地産地消で安全・安心な食材にもこだわっています。

スタッフの笑顔に心癒される喫茶へ是非お越しください。

喫茶ゆうほ～
(社会福祉法人いこま福祉会)

住所 奈良県生駒市谷田町1615
もやい館2F

定休日 日曜日・月曜日

時間 10時～17時

電話 0743-75-6606

アクセス 近鉄奈良線生駒駅より徒歩5分
至大阪難波 至近鉄奈良 至王寺

メニュー

スムージー 各400円
(美肌・小松菜・ブルーベリー)

日替わりランチ 700円

日替わり弁当 540円

牛すじカレー 540円

ピラフ 540円

シフォンケーキセット 470円
※税込み

コーヒー・紅茶 各300円



カフェかてとは、下市口駅から西吉野方面へ車で10分程の道路沿いにあります。農作業を中心に活動する「特定非営利活動法人どろんこ畑」が運営しています。隣には新鮮な野菜や果物が並ぶ直売所があり、ここに買った物に作る人や、地域の人がほっと一息つく休憩所にもなっています。外壁に焼杉、店内に吉野杉が使われているのも、安らぎを醸しています。

自慢のメニューは、地元の食材にこだわったピザランチ(1000円)や、オーガニック無添加の梅ジュース(400円)。ぜひ、一度ご賞味を。

カフェかてと
(特定非営利活動法人 どろんこ畑)

住所 奈良県吉野郡下市町柝原2303-8

定休日 土曜日・日曜日

時間 11時～16時(15時ラストオーダー)

電話 0747-52-6660

アクセス 近鉄下市口駅より車で10分
無料駐車場5台あり

メニュー

ピザ(鶏肉とネギ・ミックス・チーズ・きのこ) 各800円

ピザランチ(お好みのピザ1種・サラダ・ドリンク付き) 1,000円
※ピザ持ち帰りOK(箱代 別途100円)

どろんこ畑の梅ジュース 400円

コーヒー・紅茶・オレンジジュース・リンゴジュース 400円
※税込み