

社会福祉法人 寿光会



施設外観

- 所在地
出雲市湖陵町差海318-1
- 労働者の人数（うち障害者の人数）
181名（8名）
- 事業内容、特長・強み
「地域住民に選ばれる法人（施設）」を目指し、風光明媚な神西湖畔を拠点に、介護・保育事業を展開。
- 大切にしていること
「人を支える仕事だからこそ、支える人を大事にしたい」という当社の強い思いがあります。

障害者雇用のきっかけについて教えてください。

少子高齢化により福祉人材の育成が急務となり、採用枠を新卒者だけに限定するのではなく、高齢者・障害者・子育て期間中の女性などにも採用枠を広げていくことが、社会福祉事業を担う当社の責務だと認識したため。



障害者職業生活相談員

障害者雇用にあたり意識していることや工夫していることについて教えてください。

就職による大きな環境の変化は、障害の有無にかかわらずストレスであるので、外部の様々な支援機関と連携を図り職場定着に向けた支援体制を図っています。また、相談窓口として障害者職業生活相談員を置き、気軽に相談できる職場環境を構築しております。



就労中の障害者

これから障害者雇用に取り組む企業に対しメッセージをお願いします。

なにか困ったことがあれば、積極的に様々な支援機関に相談してみてください。外部の支援機関は、障害者本人だけでなく、雇用する側の私たちの悩みや相談などにも応じてくれ、適切な助言・アドバイスをいただけます。障害者雇用に取り組み、多様性のある社会を一緒に築いていきましょう。



Q

障害者を雇用したことがないので障害のことがよくわかりません。貴社では、どのような障害者を雇用されていますか。

A

当社では現在8名（男性1名・女性7名）を雇用しております。障害の種別は、身体障害3名（肢体不自由2名・内部障害1名）、知的障害4名、精神障害1名（高次機能障害）です。職種は介護員、機能訓練指導員、調理員、環境整備員と様々です。

Q

当社ではバリアフリーが整っていないので、障害者の雇用は困難です。貴社ではバリアフリーが整っていますか。

A

当社は社会福祉施設なのでバリアフリー設計の建物であるので、物理的バリアフリーは整っています。また、平成18年に障害者雇用をして以降、本人の人柄や仕事に対する誠実さが職場内で評価されることにより障害者雇用が進むとともに職場内での障害者に対する偏見がなくなり、心理的バリアフリーな職場環境だと認識しております。

Q

障害者を雇用したことがないので、どのように障害者と関わっていいかわかりません。貴社では障害者とどのように関わっていますか。

A

特別に何かをしているということはありません。採用時の面接や採用前の実習を通して、本人のできることとできないことの確認や配慮すべきことなどを一般雇用者の方よりも丁寧に行っています。障害者だからと意識することなく、一緒に職場で働く仲間の一人だと捉え接しています。

Q

障害者を雇用することは企業にとって負担になるのではないかと考えています。企業として障害者を雇用するメリットはなんですか。

A

初めて雇用する管理者やリーダーは、当初はどう接していいのかわからないという不安はありますが、決して障害者雇用は企業の負担ではありません。不安が解消されれば立派な戦力であり仲間でもあります。当社では障害者雇用の方がおられないと困るぐらいに職務を担っていただいております。

Q

当社は慢性的に人手が不足しており、障害者を雇用したとしても現場での指導体制や社内の支援体制が整えられません。貴社では、どのように体制を構築しておられますか。

A

平成27年度に法人本部総務課の管理者を障害者職業生活相談員に任命し、相談窓口の担当者として、障害者雇用の推進の旗振り役を担っていただいております。また、障害者雇用をしている事業所の管理者には、障害者職業生活相談員の資格研修を受講（法人累計5名）してもらったり外部の研修に参加するなど、支援スキルの向上に努めています。

Q

ハローワークから障害者を雇用するよう指導されたことから、障害者雇用を進めなければいけないと考えていますが、社内全体の理解が得られない状況です。貴社が障害者雇用を進める際、同じような悩みはありませんでしたか。また、社内全体で取り組むため、なにかいい方法があれば教えてください。

A

以下の回答と共通です。

Q

当社には専門的な業務しかなく、障害者に任せられる業務がありません。専門的な業務しかない企業でも障害者を雇用することはできますか。また、貴社では障害者にどのような業務を担当してもらっていますか。

A

人間誰もが得て不得手があります。障害者にも同様に得て不得手がありますし、少しの支援があればできる業務もたくさんあります。

当社では、障害の後遺症で車の運転ができないということで居住地の近隣の職場を検討されている方には、支援機関より障害特性を踏まえて新たに雇用できないかと打診があり、障害特性に応じて環境整備の職務を検討しました。

介護員には専門性が求められる直接支援に重点を置いてもらい、介護員の手がなかなかいき届かない掃除などの環境整備（間接支援）を業務としています。支援機関のすすめで、障害者チャレンジ実習を行い雇用に至りました。雇用の段階では、ジョブコーチの支援を受け、効率的な作業方法や身体的な負荷の軽減を図りました。

Q

障害者を雇用した場合、業務上の事故により怪我をしてしまうのではないかと心配しています。貴社ではそのような心配はありませんか。

A

身体障害のある介護職につきましては、介護度の高い施設ですと身体介護の割合が高く本人及び利用者の事故につながる可能性が高いため、比較的介護度の低い施設で勤務していただいております。また、移乗動作で不安定になる機会を減らす対策として、率先して電動リフトなどの介護機器を積極的に活用してもらい、安全・安心な職場環境の整備に努めています。

同時にハローワークには雇用管理の助言、障害者就業・生活支援センターには安定した職業生活に向けた支援の協力をいただきました。

Q

障害者を雇用したとしても、長く続けてもらえるか心配です。貴社ではそのような心配はありませんか。また、障害者の方が長く続けていけるよう配慮していることはありますか。

A

当社では過去3名の障害者が退職をしました。うち1名は、支援機関と全く連携をとることもなく数ヶ月で退職になってしまいました。そのことから、外部の様々な支援機関との連携が必修だととらえ、積極的に様々な支援機関のサポートをいただいております。

外部の支援機関には、障害者本人だけでなく、雇用する側の私たちの悩みや相談などにも応じてもらっており、適切な助言・アドバイスをいただいております。

Q

障害者雇用を進める際に利用された制度はありますか。

A

- ・トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）
- ・特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）
- ・ジョブコーチ支援
- ・障害者チャレンジ実習などの雇用前の実習

を利用しました。

Q

障害者雇用を進める際に利用された支援機関はありますか。

A

- ・ハローワーク
- ・島根障害者職業センター
- ・障害者就業・生活支援センター

を利用しました。



Checkpoint

もにすの
豆知識

精神障害（精神疾患）のいろいろ（代表例）①

（厚生労働省「障害者差別解消法福祉事業者向けガイドライン」を参考に記載）

統合失調症

<主な特性>

- ▶ 発症の原因はよくわかっていないが、100人に1人弱かかる、比較的一般的な病気である。
- ▶ 「幻覚」や「妄想」が特徴的な症状だが、その他にも様々な生活のしづらさが障害として表れることが知られている。
- ▶ 陽性症状
 - ・幻覚：実態がなく他人には認識できないが、本人には感じ取れる感覚のこと。なかでも、自分の悪口やうわさ、指図する声等が聞こえる幻聴が多い。
 - ・妄想：明らかに誤った内容を信じてしまい、周りが訂正しようとしても受け入れられない考えのこと。誰かにいやがらせをされているという被害妄想、周囲のことが何でも自分に関係しているように思える関係妄想などがある。
- ▶ 陰性症状
 - ・意欲が低下し、以前からの趣味や楽しみにしていたことに興味を示さなくなる。
 - ・疲れやすく集中力が保てず、人づきあいを避け引きこもりがちになる。
 - ・入浴や着替えなど清潔を保つことが苦手となる。 など
- ▶ 認知や行動の障害
 - ・考えがまとまりにくく何が言いたいのか分からなくなる。
 - ・相手の話の内容がつかめず、周囲にうまく合わせるができない。 など