

社会福祉法人紀伊松風苑



和歌山県 医療・福祉(社会保険・社会福祉・介護事業)

経営者の声

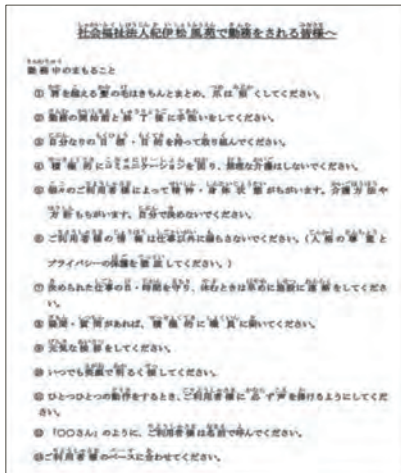
総施設長

横山 マリコさん



障害者雇用には、「自分たちで仕事をしている」と、本人に感じてもらうことが大切だと考えています。

当法人は1948年に認可された救護施設等をルーツに、「人を育てる」ことに力を注いできました。「自立」を念頭に置き、様々なことを試して課題が出てきたらその都度改善をしていく、というスタイルで雇用を進めています。



現在、当法人では奨学金を負担してベトナムからの留学生を迎え入れています。障害者雇用の経験が、外国人に対する教育に非常に役立っています。マンツーマンで指導し、複数の指導者が指導方針を共有するといった方法、マニュアルにはルビを振る・短文にする・動詞文にするといった配慮が共通しています。

障害者雇用を進めたことで、組織に多様性が生まれ、全職員の人材育成につながりました。離職率が大幅に減少したのです。

今後は、障害のある職員が介護記録を書けるようになるまで成長していけばいいなあと考えています。介護記録を書くには、業務上の改善点を考えて文章を書くという難しさがありますが、育てていきたいと思っています。

職務内容と工夫

1

手厚い新人教育。
マンツーマンで
指導を実施。



マンツーマン指導により、指導者は障害のある職員の気持ちがわかってくる。指導をどのようにしていけばよいかを考え、自身のスキルアップを実感することもできる。

田中さんは介護職としてフルタイム勤務。ヘルパー2級の資格を所持。現在は移乗介助とおむつ交換を担当。

2

業務の習熟度に
合わせて勤務時間を拡大。
本人の職域拡大を図る。

藤本さんは介護補助職として、車いすの掃除、シーツ交換、施設清掃等を担当。

採用当初は対面型の業務を担当するのは難しい状況だったが、次第に苦手だったコミュニケーションをとることができるようになり、約4年後にフルタイム勤務となった。



ポイント

- ① 障害者雇用を進めることで、企業全体の離職率が大幅に減少
- ② マニュアルの整備とマンツーマン指導で職域拡大とキャリアアップ

雇用管理担当者の声



介護士長
小浦 直子さん

障害者雇用では「壁」というものは、思ったほどないと考えています。

障害者雇用を進めたことで、周囲の職員が試行錯誤して考えていくようになり、既存の職員の能力も確実に伸びています。

現場担当者の声



主任
山崎 浩祐さん

支援機関や学校の先生と連携して、必要な改善を進めてきました。キャリアアップは本人のモチベーションの一つなっています。

従業員の声



勤続5年目
藤本 太輔さん

介護補助職として勤務しています。半年前からフルタイム勤務となりました。増えた給料で父と旅行したり、貯金したり、MT車の免許を取得したいと思っています。

従業員の声



勤続2年目
田中 友章さん

職場実習を経て、卒業後に介護職として採用になりました。利用者の方が笑顔になってくれるのがうれしく、いずれは食事介助の業務も担当したいと思っています。

活用した制度 ジョブコーチ支援

活用した支援機関 ハローワーク、地域障害者職業センター

労働条件等：1日8時間、週5日間勤務、正社員

法人データ



社会福祉法人 紀伊松風苑

- 所在地…………… 和歌山県和歌山市
- 従業員数…………… 208人 ● 障害者雇用者数… 5人
- 障害種別…………… 身体障害、知的障害、精神障害
- 事業内容…………… 特別養護老人ホーム、ショートステイ、ホームヘルプサービス、デイサービス、地域包括支援センター、救護施設かつらぎ園、認知症対応型共同生活介護事業、事業所内保育施設、小規模多機能型居宅介護