

平成27年度
障害者雇用
職場改善好事例

奨励賞

社会福祉法人川上福祉会くすの子保育園 (鹿児島県鹿児島市)

ジョブコーチ支援を活用し、高次脳機能障害の特性に応じたマニュアルの作成や職務の切り出しを行うことで、仕事への責任感や意欲を後押し



1 職務創出

2 職務遂行の工夫

3 勤務形態の見直し



事業所の概要

本園であるふじヶ丘保育園の分園（保育所）として、平成23年4月に開園。

平成20年には鹿児島市より指定管理者として、鹿児島市東部親子つどいの広場の運営を受託。地域の中で、子育て中の親子が気軽に集い、相互交流や子育ての不安・悩みを相談できる場所として提供している。

従業員数 **19名**

業種及び主な事業内容

児童福祉施設（保育所）の運営。

紹介内容

高次脳機能障害

従事作業

- ・ 保育所内の清掃、園児の着替えや食事等の補助
- ・ 別施設の清掃

精神障害者等雇用の経緯

法人では以前障害者を雇用していたことがあり、本保育所の開園に当たり、再度障害者を雇用することを考えた。その際、以前職場実習で法人が受け入れた高校生（当時）がいたことを思い出し、学校に連絡を取ったことがきっかけである。

障害者の雇用形態・勤続年数

雇用形態	正社員	週の労働時間に変動なし	
		週の労働時間短縮等の変動あり	
	パート	週の労働時間が30時間以上	
	・ アルバイト	週の労働時間が20～30時間未満	1名
		週の労働時間が20時間未満	

勤続年数	1年～2年未満	
	2年～3年未満	
	3年～4年未満	1名
	4年～5年未満	
	5年以上	

取組の概要

高次脳機能障害者の雇用に向け、雇用前からその特徴に配慮したデイリープログラムや作業手順書を自ら作成するとともに、雇用と同時にジョブコーチ支援を活用してそれらをより一層本人にあった内容に修正・改善。さらに、本人の希望に添って職務の幅を広げることにより職場定着を実現した。



企業の声

インタビュー

▼ 松下 利衣さん (副園長)



当法人では障害者雇用の経験があったため、当園を開園する際には初めから障害のある人を雇用しようと考えていました。以前職場実習で高校生を受け入れたことを思い出し、学校の先生に連絡を取ったことがAさんの採用のきっかけです。採用に当たっては、職員会議等で職員に周知を促し、障害者雇用についての理解を図るようにしました。また、採用と同時にジョブコーチ支援を活用し、タイムリーなフィードバックや定着のためのフォローアップをお願いしました。当初はなかなか仕事が定着せず、自分から質問など話すことが難しかったAさんですが、最近はメモをうまく活用しながら、一人でできることが多くなりました。自信もついたためか自分から話す機会も増えており、笑顔も見られるようになっていきます。今後は、Aさんがより一層意欲的、効率的に仕事ができるよう、検討していきたいと思ひます。



社員の声

インタビュー

▽ Aさん [勤続3年]



平成24年10月から勤務しています。子どもが好きなので、楽しく仕事をしています。最初は清掃作業をしていましたが、途中から子どもの世話をすることも担当することができ、とても嬉しかったです。また、最初は緊張していたのですが、今では仕事のことを先生方に話せるようになりました。仕事ではマニュアルを使っています。順番がわからなくなったり、作業を抜かしたりすることがあるので、マニュアルがあるとわかりやすいです。まわりの人に教えてもらったことをメモし、そのメモを必死に覚えて一人で仕事ができるようにしています。今後は、自分でできることを増やして、一人暮らしをしたいです。

紹介

～採用前の受入れ準備～

高校時代の職場実習でAさんの特性を把握していたため、採用前に同園がデイリープログラム(本人の一日のスケジュールと作業内容のチェックシート)を作成し、受入れの準備を整えました。

また、Aさんが子ども好きであるため、業務内容は清掃に加えて子どもと関わる作業を取り入れました。

2022年12月10日現在

時間	作業内容	担当職員	留意事項
11:00	出勤準備(更衣室・洗面所)の清掃 出勤準備(更衣室・洗面所)の清掃 出勤準備(更衣室・洗面所)の清掃	職員Aさん	出勤準備(更衣室・洗面所)の清掃 出勤準備(更衣室・洗面所)の清掃 出勤準備(更衣室・洗面所)の清掃
11:05	朝食(1階)の準備 朝食(1階)の準備 朝食(1階)の準備	職員Bさん	朝食(1階)の準備 朝食(1階)の準備 朝食(1階)の準備
11:30	朝食(2階)の準備 朝食(2階)の準備 朝食(2階)の準備	職員Cさん	朝食(2階)の準備 朝食(2階)の準備 朝食(2階)の準備
12:15 (5分)	休憩(1階)	職員Dさん	休憩(1階)
12:15 (5分)	休憩(2階)	職員Eさん	休憩(2階)
12:35	朝食(3階)の準備 朝食(3階)の準備 朝食(3階)の準備	職員Fさん	朝食(3階)の準備 朝食(3階)の準備 朝食(3階)の準備
13:00	朝食(4階)の準備 朝食(4階)の準備 朝食(4階)の準備	職員Gさん	朝食(4階)の準備 朝食(4階)の準備 朝食(4階)の準備
13:10	朝食(5階)の準備 朝食(5階)の準備 朝食(5階)の準備	職員Hさん	朝食(5階)の準備 朝食(5階)の準備 朝食(5階)の準備
13:35	朝食(6階)の準備 朝食(6階)の準備 朝食(6階)の準備	職員Iさん	朝食(6階)の準備 朝食(6階)の準備 朝食(6階)の準備
13:45	朝食(7階)の準備 朝食(7階)の準備 朝食(7階)の準備	職員Jさん	朝食(7階)の準備 朝食(7階)の準備 朝食(7階)の準備

2022年12月10日現在

時間	作業内容	担当職員	留意事項
14:00	朝食(8階)の準備 朝食(8階)の準備 朝食(8階)の準備	職員Kさん	朝食(8階)の準備 朝食(8階)の準備 朝食(8階)の準備
15:00	朝食(9階)の準備 朝食(9階)の準備 朝食(9階)の準備	職員Lさん	朝食(9階)の準備 朝食(9階)の準備 朝食(9階)の準備
15:15	朝食(10階)の準備 朝食(10階)の準備 朝食(10階)の準備	職員Mさん	朝食(10階)の準備 朝食(10階)の準備 朝食(10階)の準備
15:30	朝食(11階)の準備 朝食(11階)の準備 朝食(11階)の準備	職員Nさん	朝食(11階)の準備 朝食(11階)の準備 朝食(11階)の準備
15:45	朝食(12階)の準備 朝食(12階)の準備 朝食(12階)の準備	職員Oさん	朝食(12階)の準備 朝食(12階)の準備 朝食(12階)の準備
15:55	朝食(13階)の準備 朝食(13階)の準備 朝食(13階)の準備	職員Pさん	朝食(13階)の準備 朝食(13階)の準備 朝食(13階)の準備
16:00	出勤準備(更衣室・洗面所)の清掃 出勤準備(更衣室・洗面所)の清掃 出勤準備(更衣室・洗面所)の清掃	職員Qさん	出勤準備(更衣室・洗面所)の清掃 出勤準備(更衣室・洗面所)の清掃 出勤準備(更衣室・洗面所)の清掃

▲デイリープログラム(詳細はP63、64)

改善策紹介

改善前の状況

【社員について：入社3年目のAさん（20歳代）】

- ・ 幼少期の脳の病気により高次脳機能障害と診断。
- ・ 高次脳機能障害の症状として、記憶障害、注意障害、空間認知の障害が見られる。

【生じていた課題】

- ・ 事業所がデイリープログラムを作成したが、出勤から退勤までの流れ、作業の細かな手順などはさらに工夫する必要があること、記憶障害を踏まえた対応をする必要があることが明らかになった。また、新しい作業や環境によりAさんに戸惑いや不安が見られていた。

改善策

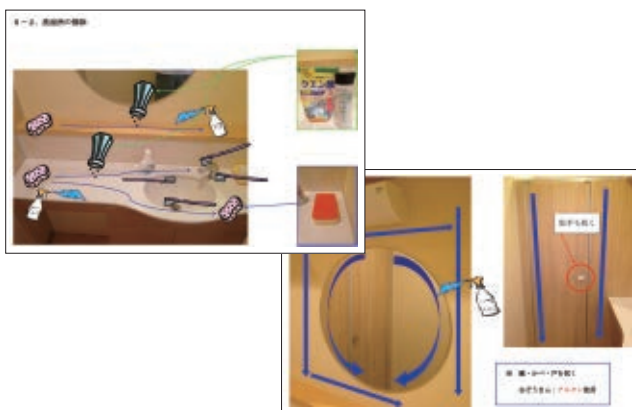
1

キーワード 1 職務創出 2 職務遂行の工夫

高次脳機能障害の状況を把握し、自立した仕事ができるようジョブコーチとともに補完手段を確立

Aさんの採用に当たりデイリープログラム（p49）を作成したものの、実際の本人の動きに合わせた作業工程や業務内容の再構築が必要だった。加えて、Aさんの記憶障害を補完する必要もあったため、採用と同時にジョブコーチ支援を活用し、課題解決を図った。プログラムの見直しは、①各業務をどの時間帯で進めてもらいたいかを整理、②その内容をジョブコーチと一緒に細分化、③作業手順やチェック欄といった必要項目を追加設定、といった手順で行った。さらに、Aさんが理解しやすいよう、写真や図を使った補助ツール（下図及びp64、65）を作成し、デイリープログラムをより一層本人に合った内容に改善するとともに、ポケットに入る大きさの縮小版も作成し、慣れるまで本人が見ながら作業ができるようにした。手順がなかなか定着しにくい作業もあるため、作業する場所にマニュアルを置いておき（「紹介」参照）、適宜確認できるようにもした。

また、職員会議の中で、副園長が高次脳機能障害の特性やAさんのデイリープログラムについて説明したり、Aさんの状況について気づいた点を発言してもらうなど、職員間における情報共有も行っている。



▲デイリープログラムの補助ツール（詳細はP64、65）

紹介



▲作業マニュアル

※忘れやすい作業については、予めマニュアルをその場所に置いておき、確認しながら作業する。

改善後の効果

Aさんは記憶障害により作業手順や作業方法が定着しなかったが、デイリープログラムを改善することで、作業手順等を視覚的に確認でき、安定した作業を行えるようになった。

また、一緒に働く職員にもAさんの状況について情報共有し、必要な配慮を促すことで、Aさんが自信を持って業務に取り組んでもらえるようになるとともに、職員の戸惑いも軽減された。

改善前の状況

【生じていた課題】

- ・採用当初は、同園と別の施設の2施設の清掃を一人で担当することを想定していたが、記憶障害により同園での作業の定着が難しく、2施設を任せることができていなかった。
- ・Aさんは子どもが好きで、保育士になりたいという思いもあったため、その希望に沿えるよう同園内で検討したが、限られた職員体制の中でAさんにぴったりした業務を見つけることができなかった。

改善策

2

キーワード 1 職務創出 2 職務遂行の工夫 3 勤務形態の見直し

職務の切り出しと勤務の形態を見直すことで、仕事への責任感の醸成と自信や意欲の高まりを促進

採用当初からの目標であった2施設での清掃業務とAさんの希望である子どもとの関わりの双方を実現するため、ジョブコーチに相談し、その提案を受けて業務内容を見直した。

まず、同園では、従来の清掃作業に園児の昼食・おやつ・着替え・お昼寝の時間の補助作業を加え、週3日の勤務とした。昼食時には園児の食事が進むよう促したり、お昼寝の布団敷きや寝付かない園児をあやしたりするなど、子どもとの関わりが持てる業務を設定した。

別の施設は週2日の勤務で、清掃作業を設定した。Aさんは記憶障害があり、仕事を全て覚えて単独で行うことが難しかったため、2日のうち1日を他の人たちと一緒に作業を進める日とし、一方、残りの1日は一人の作

業日とした。また、勤務日の間隔は一日とし、作業手順等ができるだけ定着しやすくなるよう工夫した。Aさん自身も教えてもらったことをポケットサイズの手帳にメモし、一人の作業のときにはそのメモを見ながら作業をしている。

また、定期的に状況を確認する職員（事務職員）を配置し、普段からの声かけも行うようにするなど職場定着に向けた体制を整えた。

このように、事業所として本人に対して求める仕事に加えて、本人の希望を踏まえた子どもと関わる業務にも従事してもらうことや、一人で責任を持って仕事をする状況を経験してもらうことで、メリハリのある勤務形態とすることができた。



改善後の効果

本人の状況に合わせて体制を組んだことにより、Aさんは様々な場面で安心感を得ながら、一人の作業の場では責任感を持って仕事に取り組むことができるようになり、笑顔も徐々に増え、積極的に職員とコミュニケーションを取る姿も見られるようになった。Aさんからは「保育士の勉強を始めたい」との言葉もあるなど、仕事への自信や更なる意欲が感じられるようになった。