



質の高い介護サービスの提供には、すべての職員が助け合い、 お互いを高めあえる職場づくりが欠かせない

2008年の施設開所以来、「介護を必要とする全ての人に優しい介護を」という法人理念に共感し、集ってくれた人々を障害の有無に関係なく、仲間として受け入れ、組織としての成長を遂げられてきた社会福祉法人両宜会様。今回、ご一緒させて頂いた「障害のある人の成長ステップ見える化プロジェクト『成長プラン』設計ワークショップ」の取り組みについて、特別養護老人ホームひびきの施設長である土居 敦志様にお話を伺いました。（部署・役職はインタビュー当時）

【法人プロフィール】

埼玉県深谷市にて、高齢者福祉事業を中心に運営している。母体には、特別養護老人ホーム「ひびき」、それに続いて、ショートステイ、在宅サービスとしてデイサービスを提供しており、居宅介護支援事業所も行っている。介護保険以外の事業としては、「彩の国 安心セーフティネット事業」という社会貢献活動を行ったり、地域住民の方向けに、施設を活用して「サロン」を開催したり、「介護予防教室」を開催している。障害者雇用の取り組みとして、2021年4月に埼玉県初の「もにす認定」を取得。

※本記事の集合写真は密閉空間を避け撮影し、インタビュー写真はソーシャルディスタンスを取り撮影しております。

01

障害者雇用の取り組み

これまでの障害者雇用の取り組みについて

土居さん：

ひびきでは、知的障害や精神障害のある人を雇用する以前から、身体障害のある方にも働いて頂いていました。それは、「障害者雇用」としての取り組みというよりも、施設が求める業務を十分に担える人だったので力を貸してもらった、というシンプルな理由からでした。その後、就労支援機関から知的障害のある方のご紹介があり、ジョブコーチにも協力して頂きながら、初めて知的障害のある人を採用しました。この方の雇用継続にあたっては、ジョブコーチを活用した雇用のモデル事例として、放送大学の授業内で紹介されるなど、施設での障害者雇用の取り組みが前進するきっかけとなりました。それ以降、関係機関からの紹介や特別支援学校から卒業生を紹介して頂く機会に繋がりました。

阿部

今でも、初めて雇用した知的障害のある職員の方は、働かれていますか？

土居さん

残念ながら、結婚、妊娠を機にご退職されました。退職へと至った当時は、私も、彼女の結婚生活や子育てを含め、今後について心配な面があり、在職中にもっと上手にサポート出来なかつたろうかと考えたり、複雑な心境にもなりました。しかし、「間違ったことはやっていない」という思いもあり、それならば、もっとしっかりと障害者雇用に取り組んでみようと、その気持ちを関係支援機関に伝えたところ、施設への応募が増加しました。しかしながら、過去には、定着が難しかった方もいます。20代前半で既に前科のある知的障害のある女性をご紹介して頂いたことがあります。人とおしゃべりをするのが好きな方でしたが、精神疾患の影響もあり、なかなか定着が難しい事例でした。



阿部

一般的に採用を躊躇しそうな方の雇用にも、果敢にチャレンジされているんですね。

土居さん

そうですね。でも、そうした過去に起こった様々な実践から、「働きたい」という気持ちがある人には、しっかりと働いてもらって、将来の自立を描ける施設を本気で目指してみようという気持ちにもなりました。また、介護業界は、そもそも人手不足なので、障害者、高齢者、外国人、そして、日本人に活躍してもらえる職場にすることで、人材の確保は何とか出来るのではないかと、という思いも強くありました。

↑リネン交換を主に担当する林 海偉人様。施設職員になってから身につけたリネン交換のスキルでアビリンピックに入賞する腕前。本ワークショップでは、「成長プラン」の主人公の一人として参加してくれました。

阿部

施設の立ち上げ当初から、障害者雇用を含めた「人材の多様性」はビジョンとして取り組まれていたのですか？

土居さん

いえいえ、ビジョンという訳ではなく、困っているお年寄りのお手伝いをしたい、という人が集まってきてくれて、その中にたまたま障害のある人がいた、という自然な流れです。その中で、障害のある職員も十分に活躍してくれることが分かったので、それならもっと雇用していこうよ、という方向性になり、少しずつ仕組みを作ってきました。



なので、施設として、障害者の法定雇用率を30%に持っていくことも十分に可能だと思っていますが、数字を目標にするというよりは、働きたいという人が来た時に、施設の中で活躍してもらえる場所を用意できて生活が成り立つ、その手伝いをするというのが、社会福祉法人として当たり前のことだと思っています。また、こうした取り組みの推進に対して、当法人理事長の理解と励ましもあり、昨年、法人として埼玉県初の「もにす認定」の取得にも繋がりました。

The top photograph shows a person from the back, wearing a dark blue short-sleeved shirt and a white surgical mask. They are holding a white cloth or paper. The background consists of light-colored wooden cabinets. The bottom photograph shows a person's hands in a white lab coat pouring a dark liquid from a small container into a larger, clear plastic tray. The tray is filled with a white, foamy substance. In the background, there is a metal sink and a white plastic container with several small, clear tubes or vials.

ワークショップ導入にあたり感じていた心配事、懸念点

土居さん

施設で障害者雇用の取り組みを続けるにあたって、同じ未来図を描いている本ワークショップを1つの指標にしていこうと思い、導入を決めました。しかし、参加する職員9名が、私が目指す方向性に共感し、ついて来てくれるだろうか…という不安はありました。

私たちの法人では、「福祉を必要とするすべての人に優しい介護を」という理念のもと、質の高い介護サービスを提供していこうという思いがあり、その実現に向けて障害のある人も積極的に雇用し、共生社会を創り上げていこうとしています。これまでも、その想いは職員に発信してきたつもりですが、しっかりと皆に伝わっているか、それを確認する機会にもなると思っていました。

結果は、参加した職員が想像以上にやる気を持ち、成長支援の考え方を理解してくれました。



みんなが同じ方向を向いているからこそ、これからは、全員が「多様性」を大事にした障害者雇用の取り組みを形にしてくれるのではないかと考えています。

↑ 特別養護老人ホームひびきの施設長 土居 敦志様。障害のある人を雇用することは、決して特別な取り組みではなく、全ての職員が成長できる「場」を提供し、組織として成長していけるように考え、行動するのが私の仕事と仰る土居様。

ワークショップ導入後の参加者の変化

土居さん

受講した職員のほぼ全てが、人の見方が変わり、他人事とすることがなくなってきました。

職員一人ひとりが相手をよく見ることで、人に対する想像力を高めて、職場で何かあったときに、「もしかしてXXさん、〇〇を気にしているのではないかな？」と仮説を立ててみたり、その見立てを職員同士で共有している場面を見かけるようになりました。そうやって人の伸びしろに仮説を立てて考えられるようになったことは、すごく大きな成長だと思っています。

また、成長支援の在り方、方法について、障害のある職員に対してだけでなく、一般職員の人材育成にも通じるのではないかとワークショップを通じて気付いてくれた職員がいたことは素晴らしいことであると思っています。

阿部

参加者の皆さんの成長は想定通りでしたか？

土居さん

想定以上でしたね。

阿部

それはすごく嬉しいです！

土居さん

私も、そこまで感じてもらえるとは思ってなくて、ワークショップが終わった後に、参加した職員を集めて「これからどうするか？」という会議をしようかなと思っていましたが、みんなが自分から動こうとしているなら必要ないかなとも思っています。

阿部

皆さんが動き出そうとしているな、と感じられる場面は具体的にどんなところですか？

土居さん

実際に、業務場面での会話を見ていればよく分かります。障害のある職員が担っている業務について、意見交換をする場面を見かけるので。「XXさんの『現在地』が〇〇だったなら、『打ち手』はこうなんじゃない？」なんていう会話が職場で聞こえた時には、もう職員の成長を感じて、私もゾクゾクしちゃいました。



↑ 厨房での仕事を担当する山本 亜門様。長時間の立ち仕事に従事できる体力を身につけ、今では食器洗浄、消毒作業にもスピード感があふれていました。本ワークショップでは、「成長プラン」の主人公の一人として参加してくれました。

今回、ワークショップに参加させた職員には、最近の成長が著しい職員もいますが、十分に力があるのにあと一歩、実力を発揮できていない職員もいて、このワークショップを機に一皮むけて欲しいと送り出しました。

そうした私の期待に応えてくれて、ここまで成長してくれたら、あとは私が背中を押してあげて、取り組みを進み始められれば、自走できるなと思っています。

04

今後の展望

今後の取り組み

土居さん

これまでは、法人としての障害者雇用の基本方針はありましたが、それを書面だけではなく、現実には則した形で作り変えるようにワークショップに参加した職員に伝えています。サポートチームも改めて編成する予定です。いま知的障害のある職員が8名いるので、ワークショップ参加者1名につき2名の障害のある職員を担当してもらって、「現在地」確認から「目的地」確認まで、改めて取り組んでもらう予定です。その話し合いが、年度明けから動き出すという報告を受けており、ワーク

ショップ導入によって、新しい組織の形が出来ました。職員がやる気になってくれて、本当に良かったです。ありがとうございます。職員には、この経験を活かして、頑張ってもらいたいと思います。



阿部

本ワークショップ期間だけの取り組みに留まらず、今後も継続して、本ワークショップでの取り組みを継続して頂けることは、本当に嬉しいです。ありがとうございます。

土居さん

いまは一人ひとりの個を見ているけれども、俯瞰して組織を見ないと成り立たないこともあるので、職員には組織全体にも目を向けてもらいたいと思っています。

自分からやる、だから、みんなもやろうよ、という雰囲気になってくれたと思うので、今回、ワークショップに参加した職員が中心となって障害者雇用に取り組むことはもちろん、彼らに次なるメンバーも育ててもらいたいです。

阿部

多様性の尊重が施設の経営に欠かせないと思う土居さんにとって、今回、参加して下さった皆さんは、ひびきの今後を背負うメンバーということですね？

土居さん

はい、まさにその通りですね。だから、頑張ってもらいたいと思っています。

阿部

素敵な皆さんとご一緒できて、本当に光栄です。ありがとうございました。

ワークショップ実施者の声

阿部

本ワークショップでは、障害のある人の成長支援を通じて、周りにいる上司や同僚の皆さんが人の成長を信じ、成長に必要な働きかけをじっくりと考え、実践してもらうことを大事に設計しています。ワークショップ中も、成長の見立てを共有することはもちろん、参加者の皆様同士で、障害のある職員と共に働く「今」と「未来」について問いかけ、発話する機会をデザインしました。結果、参加者の皆さんの考え方や視点が変化する瞬間に伴走でき、とても嬉しく思っています。

埼玉県深谷市を拠点に、社会福祉法人としての社会的役割を真摯に考え、高齢者福祉事業だけでなく、障害者雇用をはじめ、多様性を大切にする取り組みは、社会福祉士としても改めて学ぶことが多かったです。そして、社会的責任だけに留まらず、多様性こそが組織の持続可能な成長には欠かせないと心から信じる社会福祉法人両宜会の皆様に、本ワークショップを選んでいただいたことを大変光栄に思っております。今後も、すべての職員の皆様の成長を願う貴施設のパートナーとして伴走させて頂ければ大変幸いに存じます。



阿部

株式会社Connecting Point

〒150-0043 東京都渋谷区道玄坂1-21-1 SHIBUYA SOLASTA 3階

TEL : 090-1613-6084 E-Mail: info@connectingpoint.jp

URL: <https://www.connectingpoint.jp/>

