

# 姫路医療生活協同組合

## 人と人との支えあいで、すこやかに生きる

利用される方にその人らしく、気持ちよく生きる事が出来るようサポートし、  
地域の方々と共に歩いていける医療・福祉をモットーとしています。



### 会社概要

代表者 ● 荻野 俊夫 (代表理事・理事長)

本社所在地 ● 姫路市

事業内容 ● 医療・福祉

従業員数 ● 776名 うち障害者数 8名

(知的障害 4名、身体障害 4名)

ホームページ ● <http://www.himeji-mcoop.or.jp>

## 障害者雇用について人事担当者にインタビュー

### 障害者雇用推進のきっかけ・経緯は？

2013年4月より法定雇用率が1.8%から2%へ引き上げられ、過去3年は雇用率が達成できず障害者雇用納付金を収めている状態でした。このような現状を鑑み、理事長の「地域に根付き介護・医療事業を運営している事業所として社会貢献・地域貢献することは必須事項であり、当然の義務として障害者雇用率を満たす必要がある。」という一言から、社内で協議を重ねた上、職員一丸となって障害者雇用の充実を目指すこととなりました。

しかし当社は医療・福祉という人命がかかわる分野なので、清掃といえども専門の業者を使用しなければ衛生的な問題が起こる可能性があり、障害者の方に担当していただくのは難しいというのが実情でした。そこで新規に開設する事業所で尚且つ専門的な清掃が必要のない場所を障害者の方を雇用して清掃にあたっていただくという結論に至りました。

以前、このような清掃は一般の職員が業務の中で行っていたのですが、その業務を障害者の方に任せることで自分の職務に専念できる環境が出来、しかも本来自分がやっていた業務を手伝ってくれているというありがたみを実感してもらうようにしました。これは社内で必要とされる人材として認識してもらえることが障害者雇用を推進していくことに繋がると考えたからです。



インタビュー中の人事担当 中川さん

## 採用はどのように？

ハローワークのトライアル雇用制度と3月に姫路キャッスルホテルで行われている就職合同面接会を利用させていただきました。

障害者の方が継続して働くには慣れた時間・慣れた場所・慣れた就労が重要であり、その条件を満たすには最低限、職場から近距離に在宅している必要があります。その条件に近い方を自分たちで探すのは大変労力がかかることであり、無駄になる事が多かったためハローワークを利用して面接会やトライアルなどに参加していただくようにしました。

面談に関しては親御さんと同席されるケースもあり、応募者がどの程度の障害があり、どのような事が出来るかなど詳しい情報を得やすくとともに参考になり、手間も大幅に省けたので大変助かりました。

最終的な採用は、ジョブコーチの意見を参考にしたうえで決定させていただきました。

## 採用された方はどのような職種に就かれていますか？

看護・リハビリ・介護など専門分野に従事している者が3名。こちらは入職前に軽度の障害を持った方と入職後に病気になられた方を含めた人数です。事務職が1名。通常の事務職採用試験を受験され採用となりました。清掃業務担当が4名で、先程申しとおりました支援制度を利用した雇用となります。職務としては事業所内の清掃や病院などで使用している車両の洗車に従事しております。

清掃業務担当は年齢も若いということもあり、利用されている高齢の方からよく声をかけていただいているようです。それにより患者の方とのコミュニケーションが円滑になっているように思います。ただし利用者の方に不快感を待たれないように対応を見守るようにし、問題があった際には指導するようにしています。

同僚とのコミュニケーションも良好で新年会・忘年会などのイベントにも積極的に参加し交流を深めています。

## 障害者雇用で感じたこと、今後の課題は？

まずどの程度の仕事量があり、それをどの程度の時間でこなしていけるかという事を把握しなければなりません。それは素人である我々には難しいと判断し、専門家であるジョブコーチの方をお願いすることにしました。人により能力や性格などの個人差があるので、それぞれに合った作業工程の作成や仕事の仕方など、幅広く指導していただくことで職場に定着できる環境になったと思います。

しかしジョブコーチは半年でいなくなってしまうため、そのあとは事業所の管理者と現場の職員とで連携し、管理をしなければなりません。怠惰な仕事状況であれば、どのような対応をすれば改善出来るかを検討し、指導するようにしています。それでも改善できなければ、家族の方に相談させていただくこともあります。それと対照的に、障害者の方は仕事を一旦始めるとそれに集中しすぎてしまう傾向がありますので、オーバーワークなどを複数の目で防ぐことも心掛けています。周りに目を配ると意識は職場の性質上慣れているという事もあり問題なく行えていると思います。

そして障害者雇用で何よりも大事なものは、無理をしないという事です。自分たちで全てを管理・指導していかうとすると、その事が負担となり雇用を維持できなくなっていきます。ですからジョブコーチの方やハローワーク・障害者の家族の方などとうまく連携して現場の負担を少しでも軽減していけば、よりお互いに必要とされる関係を築く事が出来ると感じました。

今後の課題としては精神・発達障害のある方の雇用をどのように推進していくかという事と、雇用を生み出す職場をいかに増やしていくことが出来るかという事です。こちらも今まで通り色々な方の協力をいただきながら推進していこうと考えております。



清掃中の様子

## 雇用管理・サポート体制などで工夫されている事は？

仕事の面では「何時までに作業を終えなさい」という制限を設けず、余裕のあるスケジュールにしています。これは労働時間を全て働くようにするのではなく、職場にいただけでもよい時間を作りコミュニケーションに充てるというものです。これにより焦りによる手抜きが無くなり、職場の雰囲気も良くなりました。

当社の障害者雇用は、事業所が増えていくことで維持・継続する仕組みとなっております。もちろんそれぞれの事業所の管理者が必要としなければ雇用が成立しませんし、押しつけになってしまうと管理も行き届かなくなってしまいます。それを回避するため、事業所の管理者には事前に打診をしなければなりません。そういった地道な根回しも大事なことです。

それと同時に雇用に係る費用も重要な問題です。人件費を雇用した事業所が負担することになれば、当然雇用の機会は減ってくる事となりますので、それを解消するために、障害者のスタッフに関してはその費用を本部で負担するという仕組みを設けました。この費用の源泉は全事業所から人件費として計上している負担金ですから、雇用しないと人件費が無駄になるという意識が芽生え、積極的な雇用へと繋がっていきます。

労働条件は健常者と同じ扱いなので、もちろん長く勤務していただければ昇給もありますし、有給も取得できるようになります。継続的に働いていただくにはこういった労働条件も大切なことだと考えています。

## 最後に、これから障害者雇用に取り組もうとしている企業へのメッセージをお願いします。

障害者雇用をすすめる上で職場の理解は本当に大切です。障害者雇用担当者だけが取り組もうとするのではなく、全社で取り組む必要があるため経営トップの姿勢が肝心であると考えます。

そして失敗しないためには、ジョブコーチやハローワークなど外部の助力を積極的に利用することです。彼らはこの道のプロなので我々のように掛け持ちで担当している者とは違い、間違いのない対応ができます。そして雇用の義務を果たすからには、助成金・補助金はしっかりいただいでください。これは雇用を始める動機になりますし、雇用を維持していく助力にもなります。

雇用した人材に長く勤めていただくには家族の協力も必要だと感じています。障害の状態も一番把握されていますので、連絡を取れる環境にしておけばお互いにプラスになることが多いと思います。

このように利用出来るものは出来る限り利用し、自分たちの負担を少しでも軽くしていけば良い結果に繋がると思います。しかしそれでも全てが成功するとは限りません。時には失敗することもあるとは思いますが、その失敗を糧として積極的に挑戦していただきたいと思っています。

## 勤務されている方へのインタビュー

### いつからこの会社に勤めていますか？

2013年6月から勤めています。

### どのような仕事に従事されていますか？

事業所の清掃と社用車の洗車を担当しています。

### この会社に勤めて良かったと思う事は？

清掃という仕事に携わるようになり、家でも掃除をするようになりました。家族にはとても喜ばれています。以前の職場は製造業だったので、その時には家の手伝いをすることながなかったので成長できていると自分でも感じています。

### 今後の自分への課題・目標などあれば教えてください。

仕事の評価は良いと感じておりますので、今後はもっと労働時間を長くできるよう頑張りたいと思います。当面は週に30時間以上を目指します。



洗車作業中のNさん