

社会福祉法人 音更町柏寿協会

令和5年1月現在

業種：高齢者福祉事業

職員数：182名（障がい者雇用6名）



- ・養護老人ホーム
- ・特別養護老人ホーム
- ・ショートステイ
- ・ケアハウス
- ・デイサービス
- ・訪問入浴介護
- ・居宅介護支援
- ・地域包括支援

住所：〒080-0325

北海道河東郡音更町柏寿台1番地5

電話：0155-42-2154 FAX：0155-42-2064

ホームページ：<https://www.hakuju.or.jp/>

事業内容：高齢者福祉事業

【歴史と沿革】

昭和51年4月に設立。音更町社会福祉協議会より養護老人ホームの移管を受け、事業を開始しました。同年12月に新築移転し、昭和52年に特別養護老人ホーム、昭和55年に軽費老人ホーム(現在はケアハウス)、平成2年にデイサービス、平成20年に居宅介護支援、それぞれの事業を開始しました。

法人内の障がい者雇用状況

職員182名（常勤換算165名）

障がい者雇用6名

障がい者雇用率3.63%

知的・精神障がいの4名は介助員として、主に清掃などの業務に従事しています。

Interview

障がい者雇用を始めるまでの経緯

社会的責任／障がい者雇用ゼロの現実

社会的責任とノーマライゼーションの観点からも障がい者雇用の取り組みを前進させなければならないという思いでいたのが平成26年4月。その時点で障がいのある方の雇用は0名でした。※内部発生の身体障がい者は1名在職

障がいのある方の紹介

平成26年夏「十勝障がい者就業・生活支援センターだいち」より一人の知的障がいのある女性を紹介いただきました。

その方の職業体験の受け入れから始まり、本採用することをゴールに定めて、取り組みがスタートしました。

なかなか進まない

法定雇用率が定められており、それに該当する事業所であることも認識していましたが、高齢者福祉施設では主となる職種が介護職・・・最も重視することはコミュニケーションと考えた時に、雇用に向けての具体的な策が見つけられずにいました。

納付金制度の対象拡大

平成27年4月から対象事業所が拡大することとなり、雇用率は当時2.0%で、充足していない場合は翌年度に納付金という義務が発生しました。

納付金・・・はずかしながら、これがきっかけで取り組みが加速化しました。

社会福祉法人音更町柏寿協会
法人本部事務局 局長
安達 崇典



障がい者雇用の進め方

柏寿協会における「障がい者雇用」の手順

障がい者雇用を進める「5つのステップ」の標準形は、

「1.理解する」→「2.職務を選ぶ・作る」→「3.体制を整える」→「4.募集・採用」→「5.職場定着を図る」

とされていますが、柏寿協会では一番初めに障がいがある方でもできる仕事（職務）をみつけること・作ること、いわゆる「仕事の切り出し」から取り組みが始まりました。

1

探す・作る

- ・「できること」を探す
- 部署の検討
- 職種の選定
- 職務を作る

2

体制整備

- ・雇用管理体制の整備
- 役割分担(窓口・指導・教育)
- ・採用計画
- 人数・時期・部署・職種・職務
- ・雇用条件検討
- 労働時間・賃金等

3

体験

- ・職場実習
- 職業体験受入
- 職場環境確認
- 相互に適性判断

4

募集・試行

- ・求人票(ハローワーク)
- 求人申込
- ・応募受付
- 履歴書受付
- ・面接
- (通常)本人・担当支援員
- ・トライアル雇用
- 短期間の試行雇用

5

採用・定着

- ・採用
- 双方合意で本採用
- ・連携
- 支援機関との連携
- ジョブコーチの支援
- ・配慮
- 環境、対人関係に配慮

取り組みとして最初に重要とされるのが、「障がいについて知る」、「職場理解を得る」という点です。当法人ではそれが採用の取り組みと同時進行でした。職場理解（職員研修）に至っては採用後となりました。

ここが POINT !



制度について

- 委託訓練 … 委託訓練(知識・技能訓練コース)
- トライアル … トライアル雇用助成金
- JC … 職場適応援助者(ジョブコーチ)

平成 27 年 4 月採用(28 歳) 知的障がい(療育 B) 法人本部管理課に所属

トライアル
JC

雇用までの流れ

- 平成 26 年 6 月だいちより職場体験の依頼
- 仕事の切り出し(清掃・洗濯業務)
- 雇用管理体制整備(窓口・相談・指導・育成の各担当)
- 平成 26 年 8 月職場体験・実習受け入れ
- 平成 26 年 9 月求人～面接
- 平成 27 年 1 月トライアル雇用(3 か月)
- 平成 27 年 4 月本採用

仕事の内容:

- あさひ苑、寿楽園の清掃
- メッセンジャーとして配膳車を運ぶ業務



最初はコミュニケーションがうまく取れず大変なこともありましたが、7 年たち、職員や利用者様に挨拶ができるようになったことが成長したと思うところです。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

- ◆ハローワーク求人でトライアル雇用を活用し、一定期間雇用することにより仕事とのマッチングが適正なものであるかを判断することができました。双方の心の準備期間を設けられ、相互理解促進につながり、雇用管理体制の最終確認にもなりました。
- ◆体力・精神力に合わせて、勤務時間や日数の変更を繰り返しました。現在は 1 日 6 時間、週 5 日の勤務です。
- ◆対人関係に配慮し、担当場所も変えながら現在に至ります。

平成 29 年 6 月採用(31 歳) 知的障がい(療育 B) 広汎性発達障がい 法人本部管理課に所属

トライアル

雇用までの流れ

- 平成 29 年 1 月だいちより職場体験の依頼
- 仕事の切り出し(清掃・洗濯業務)
- 平成 29 年 2 月職場体験・実習受け入れ
- 平成 29 年 2 月求人～面接
- 平成 29 年 3 月トライアル雇用(3 か月)
- 平成 29 年 6 月本採用

仕事の内容:

- 柏陽園の廊下・トイレ清掃
- ごみの収集



対人関係で大変なこともありますが、死に物狂いで務めれば必ず誰かが見ていてくれることにも気づけました。「七転び八起き」の精神で、くじけず頑張ります。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

- ◆実習期間・トライアル雇用期間にマッチングを図りますが、採用後も都度業務等の適性を判断していくことが本当のマッチングと考えています。
- ◆対人面に難しさがああり、特にその点の配慮を要し、担当場所の変更をしてきました。
- ◆現在は 1 日 6 時間、週 5 日の勤務です。

平成 30 年 3 月採用(28 歳) 統合失調症(精神 2 級) 法人本部管理課に所属

委託訓練
トライアル

雇用までの流れ

- 平成 29 年 3 月帯広ケアセンターより職場体験の依頼
- 仕事の切り出し(清掃・環境整備業務)
- 平成 29 年 3 月職場体験・実習受け入れ
- 平成 29 年 7 月帯広高等技術専門学院施設管理課入課
- 平成 29 年 7 月帯広高等技専より委託訓練の依頼
- 平成 29 年 9 月委託訓練受け入れ(3 か月)
- 平成 29 年 11 月求人～面接
- 平成 29 年 12 月トライアル雇用(3 か月)
- 平成 30 年 3 月本採用

仕事の内容:

- 法人本部と寿楽園の廊下等の清掃
- メッセンジャー(配膳車)



何事もみんなで協力することによりやりがいを感じます。みんながいると掃除や洗濯の仕事を頑張ることができ、終わった後の充実感は気持ちがいいです。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

- ◆職場体験・実習後に、就業に必要な技能やスキルの開発・向上を図る支援策として職業能力開発校から企業や社会福祉法人等に委託し行っている「委託訓練」も経てトライアル雇用につながった方です。
- ◆常に落ち着いた方で、自らの状態をよく理解しており、時間の延長も自分で考えて希望しました。現在は 1 日 6 時間、週 5 日の勤務です。
- ◆仕事ぶりも安定しており、周囲からの信頼も厚いです。

障がい者雇用を通じて感じていること

理解を求める

全職員が同じ理解のもとで障がい者雇用を進めることは困難です。ただ、少しでも障がいのある職員にとって働きやすく、働き続ける事ができる環境を作るには、なるべく早い段階での職員教育・勉強会の実施が理想的だと思います。

「雇用して終わり」ではないのが障がい者雇用

雇用した後も取り組みは続きます。雇用後は指導・育成・相談・調整・・・この繰り返しに尽きます。雇用しっぱなしでは本人が不安に陥り、定着しにくいのでは?と考えました。雇用が安定しなければ、現場職員も混乱するとも考え、なるべく多くの部署、多くの職員が関わりを持つ体制をとっています。