

## 障害のある人たちの介護現場・保育現場での雇用受入 Q&A について

介護保険制度がスタートした 2000 年、社団法人 滋賀県社会就労事業振興センター（現在は特定非営利活動法人 滋賀県社会就労事業振興センター。以下、振興センター）では「知的障害者ホームヘルパー養成研修・就労モデル事業（現 知的障害者介護技能等習得事）」を滋賀県より委託を受けて開始しました。

この事業は、知的障害のある人が、必要な知識、技術を習得し、介護現場で就労することにより、福祉サービスの「受け手」から「担い手」となり、地域の中で「普通」に暮らしていけるだけの所得を得ていく事を目的とした事業でした。

それまでは、福祉サービスの受け手としてしか位置づけられていなかった障害のある人が、介護の担い手として働くことは考えられていなかったことですが、この事業をきっかけに障害のある人の介護現場での就労は少しずつ広がっていきました。また、滋賀県からの発信となり、介護現場で障害のある人が就労するという取り組みは、他県にも広がっていきました。

そして十数年の取り組みの中で、「知的障害のある人たちは、飾らず自然体でおとしよりと接するので、おとしよりの気持ちに寄り添う事ができる」と多くの雇用事業所から評価を受けるようになりました。実際、障害のないスタッフの名前を覚えることはなくても、障害のあるスタッフの名前は覚えて呼んでおられるといった例が多く挙げられました。

お互いの関係を認め合い、お互いの安心出来る居場所を自然と創り出せる、このような「相互関係」を構築出来るのは、知的障害のある人それぞれに効率性や生産性だけではない計り知れない能力があるからであり、それを「“ならでは”の働き」と呼ぶようになりました。

しかし、すべての人に介護現場での働きが合うというわけではなく、雇用してよいこともあり、悪いこともありというのが正直なところです。

またこの働きを活かして、介護現場だけではなく保育現場での就労も進めていけないものかと取り組みを始めました。

そのような中、少しでも介護現場、保育現場の事業所に障害のある人の雇用を考えていただけるように、平成23年から雇用受入マニュアルを作成しています。24年度からは「人対人の仕事であるのでマニュアルとしては書ききれない」ということで、細々と書くよりも「雇用してみようかな」と思ってもらえるような、雇用のきっかけづくりを目的としてQ&A集を作成することにしました。

雇用を考える上で、また雇用後にも確認したいこと、疑問、悩み等出てくるかもしれません。その時は事業所内だけで悩まずにこの Q&A 集にも紹介させてもらっている、関係機関にご相談いただけたらと思います。この Q&A 集で障害のある人の雇用がさらに広がり、助け合い、支え合いの職場や地域づくりがいつそう進めば幸いです。

街かどケア滋賀ネット