

「障害者雇用の取り組みから広がる ポジティブな意識変革」

～当事者意識から生じたアクションに焦点をあてて～

○木村 昌子（社会福祉法人聖テレジア会 本部事務局 主任）

1.はじめに

社会福祉法人聖テレジア会



急性期病院 回復期病院 障害児者施設 介護施設

法人理念 「人間の尊重」

法人目的 「多様な福祉サービスを
地域社会で営めるよう支援する」

【採用活動は各施設で実施】

2023年 障害者実雇用率0.85%
(法定雇用率2.3%)



障害者雇用活動急務→雇用活動開始



当事者意識が芽生え、アクションを前向きに実施



2024年 障害者実雇用率2.95%
(法定雇用率2.5%)

※用語の定義：

ここでいう「アクション」は、障害者雇用に対する活動を示す

2.目的

当事者意識から生じた障害者雇用に対する
アクションに焦点をあてて、経過と課題を報告する

3.取り組み期間

2023年6月1日～2024年6月1日

方法

- (1) 障害者雇用関連の経過記録・会議録
- (2) 関係各所・各施設の担当者への聞き取り
- (3) (1)(2)の記録から、目的に沿って整理

4.結果

アクション(1) 人脈開拓・説明会

ハローワーク・支援機関・同業他社

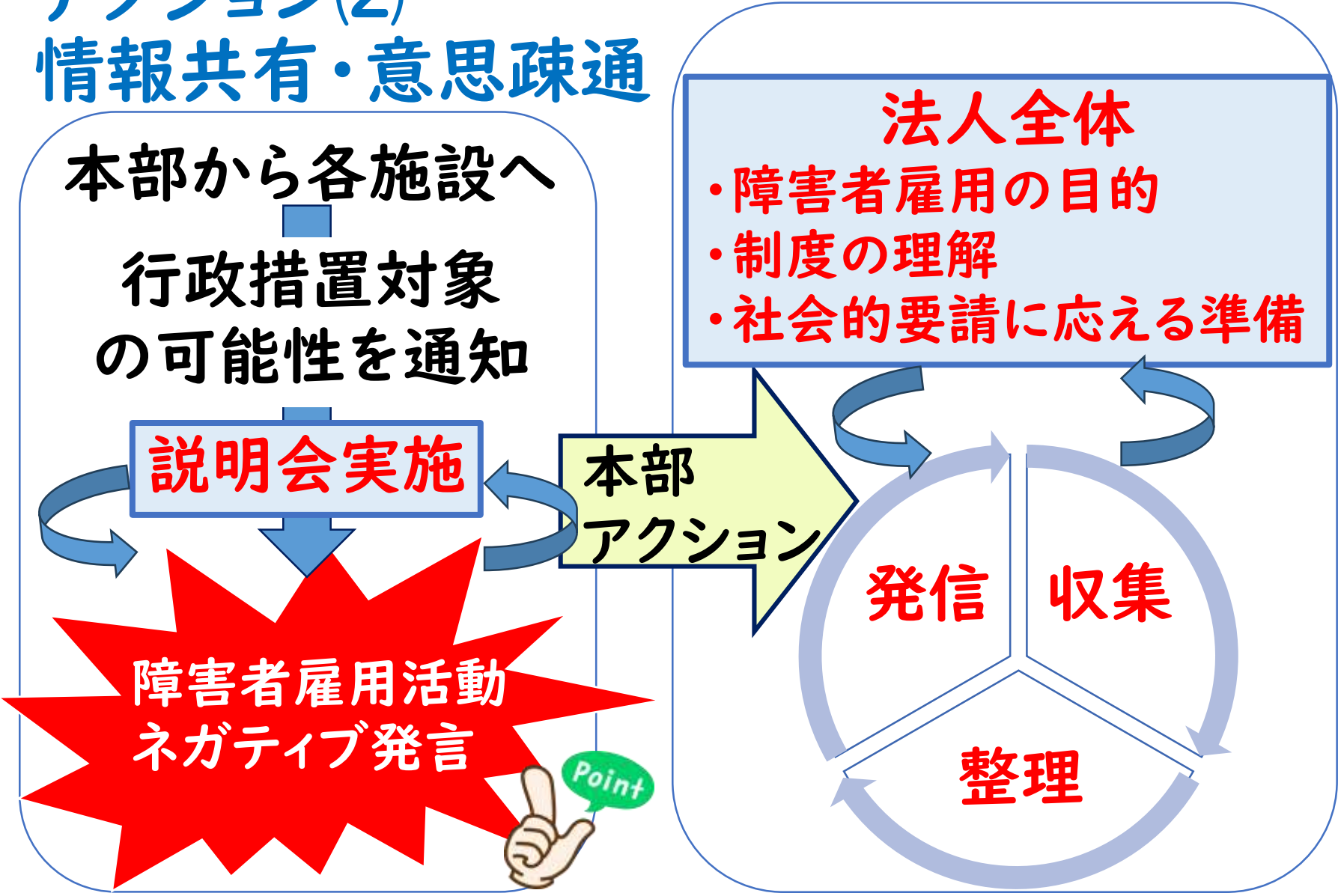
【情報収集】

- ・障害者雇用の現状・制度
- ・障害者雇用の方法
- ・企業支援・支援機関との連携

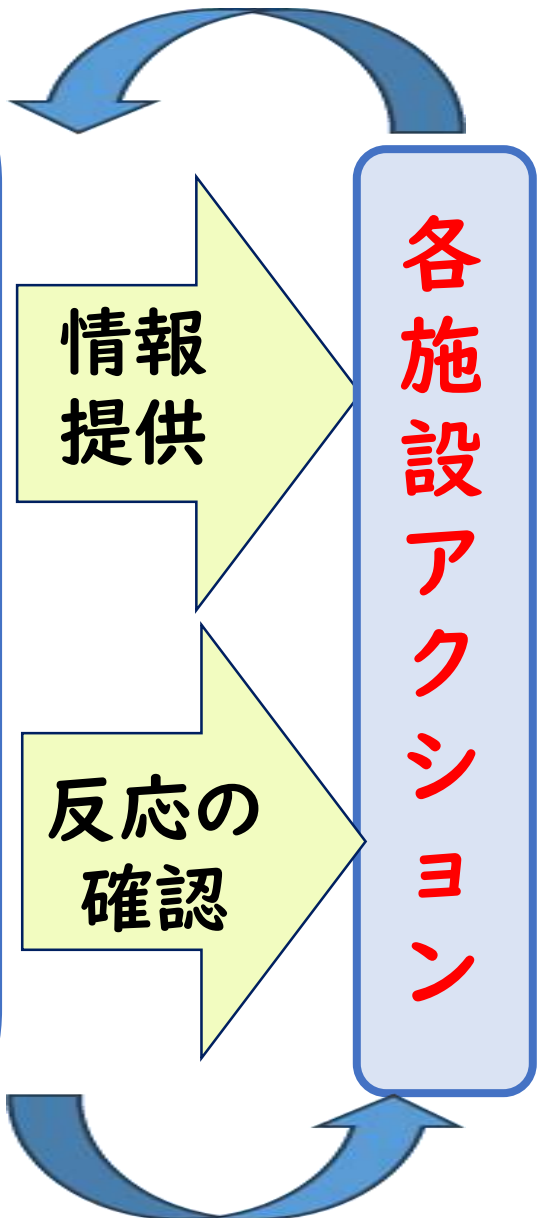
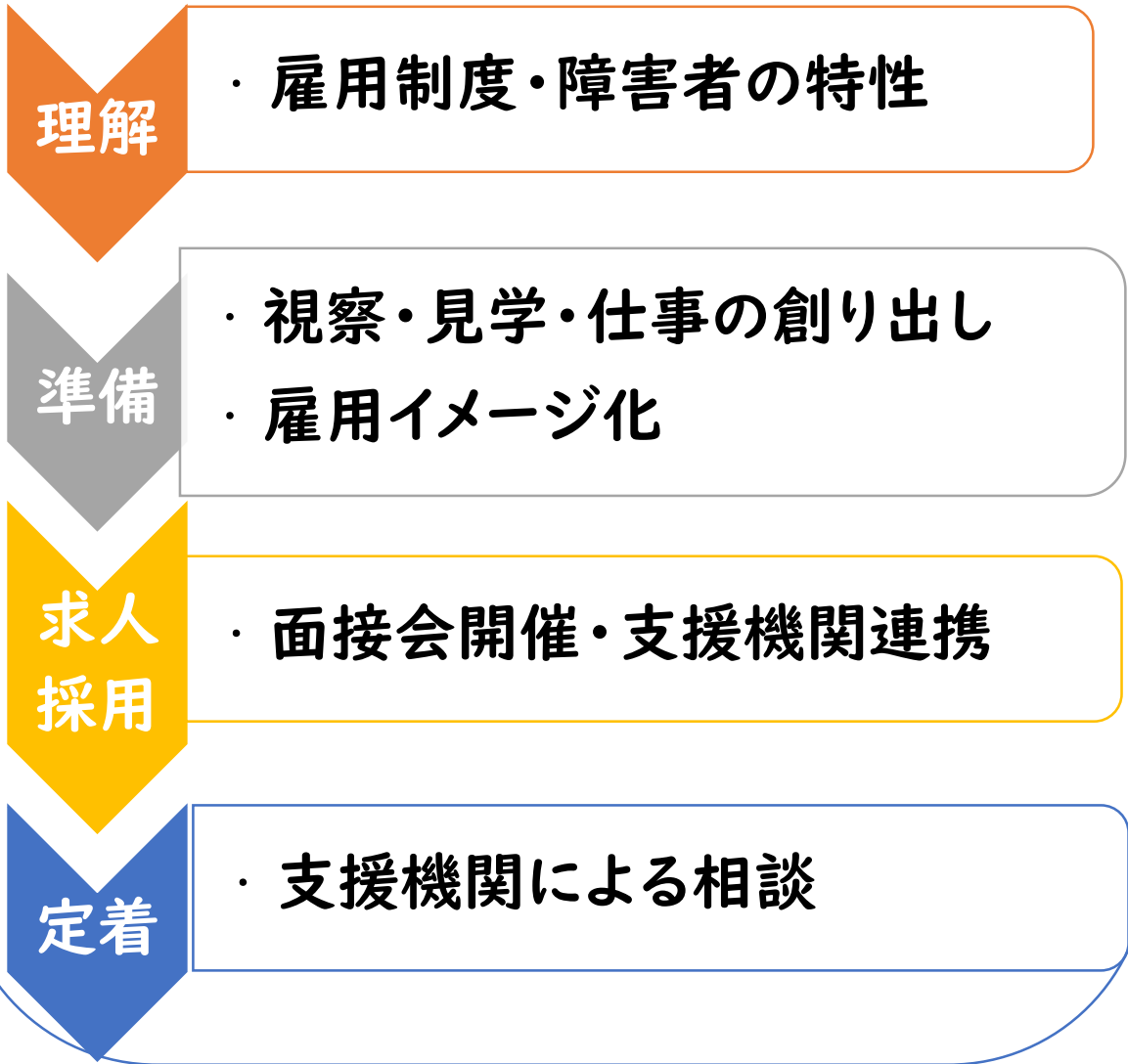
支援機関訪問・同業他社視察・見学受入れ

「支援機関19カ所」「同業他社7社」
「関係者29人」と連携を図った

アクション(2) 情報共有・意思疎通

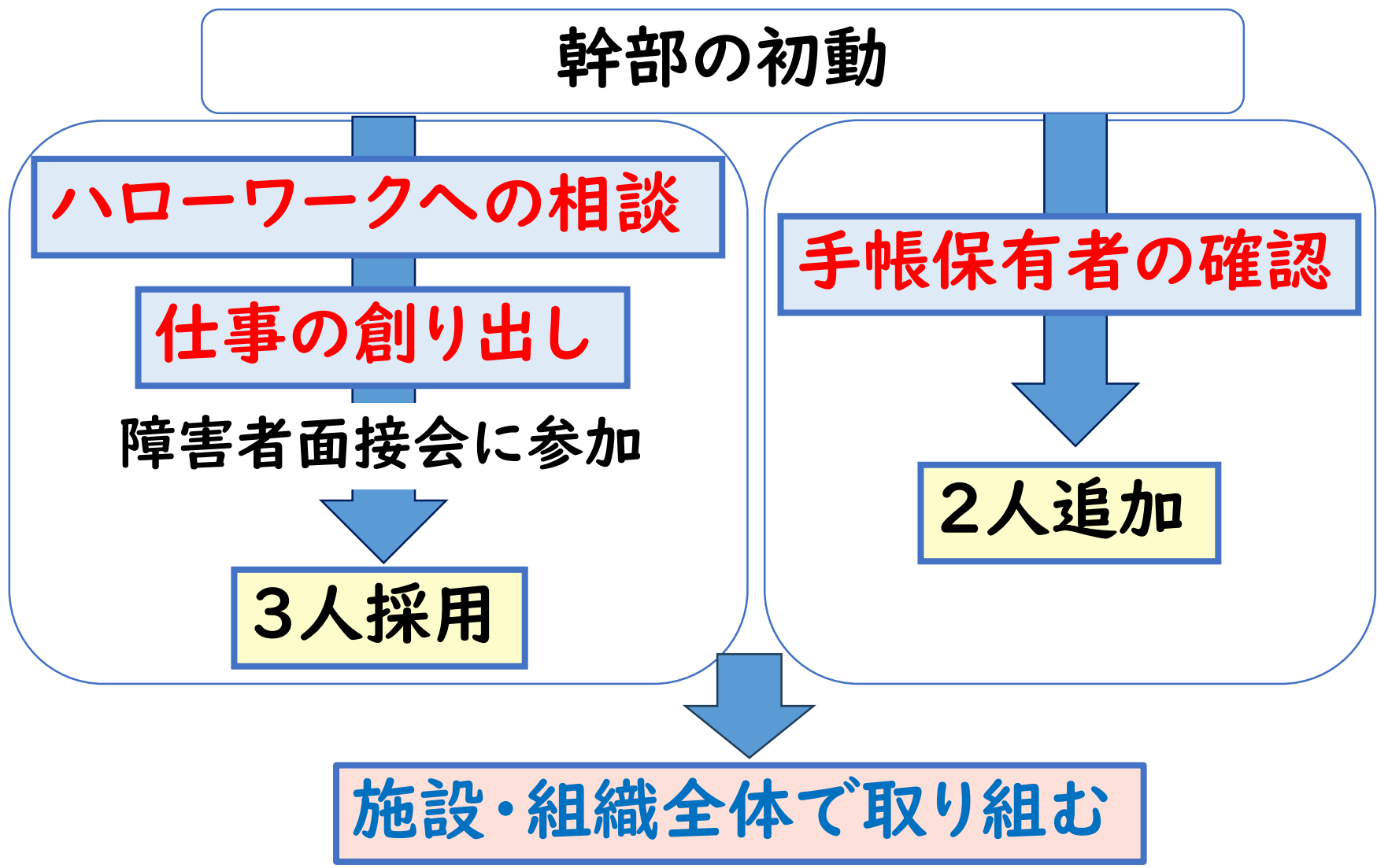


障害者雇用のステップ



※「障害者雇用のステップ」は、以下「ステップ」という

【急性期病院の取り組み】



【回復期病院の取り組み】

幹部の初動

- ・同業他社への視察・雇用事例紹介
- ・障害者雇用啓発セミナーの開催
- ・支援機関見学・仕事の創り出し

手帳保有者の確認

1人追加

ホームページ・パンフ刷新

3人採用

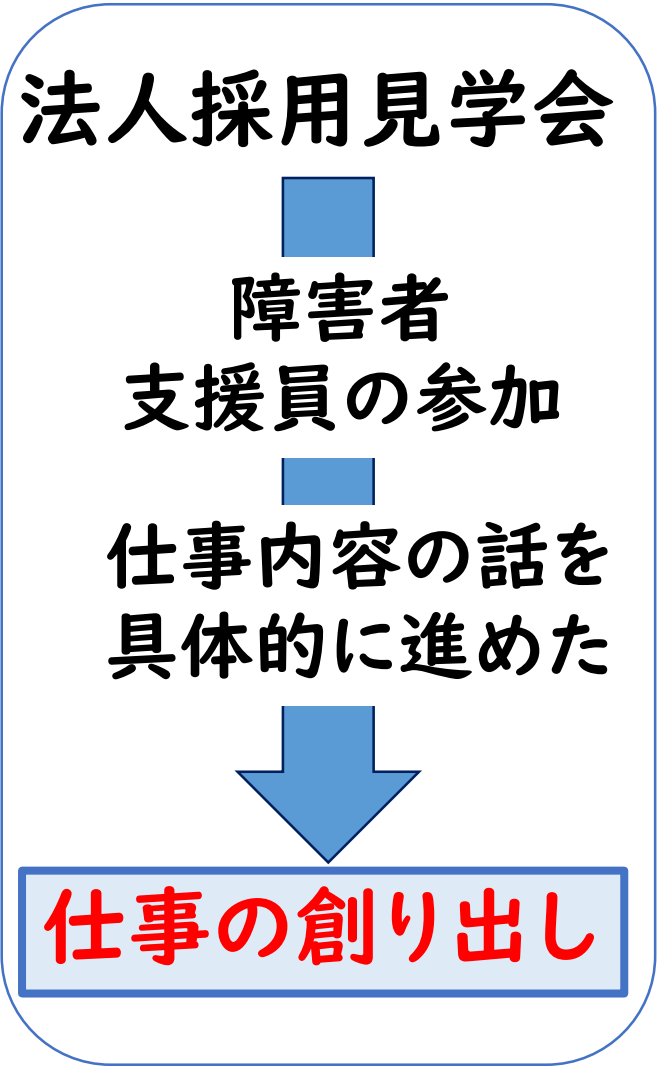
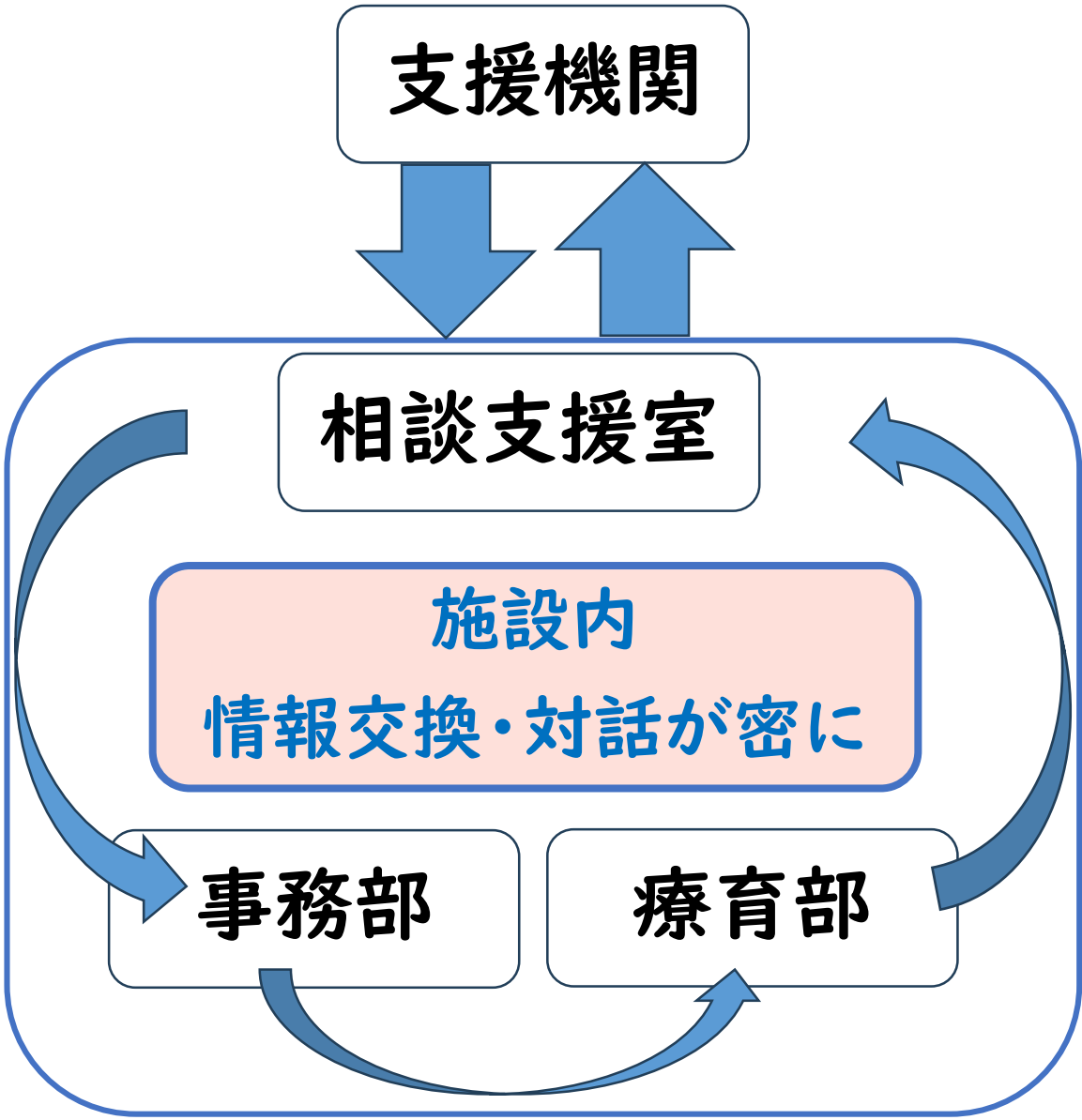
障害者情報を共有

採用ルート開拓

採用障害者への支援が、部署・施設を超え、対話が進み

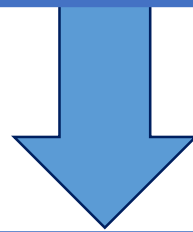
サポート体制が確立し始めた

【障害児者施設の取り組み】



【介護施設の取り組み】

障害者算定数を確認

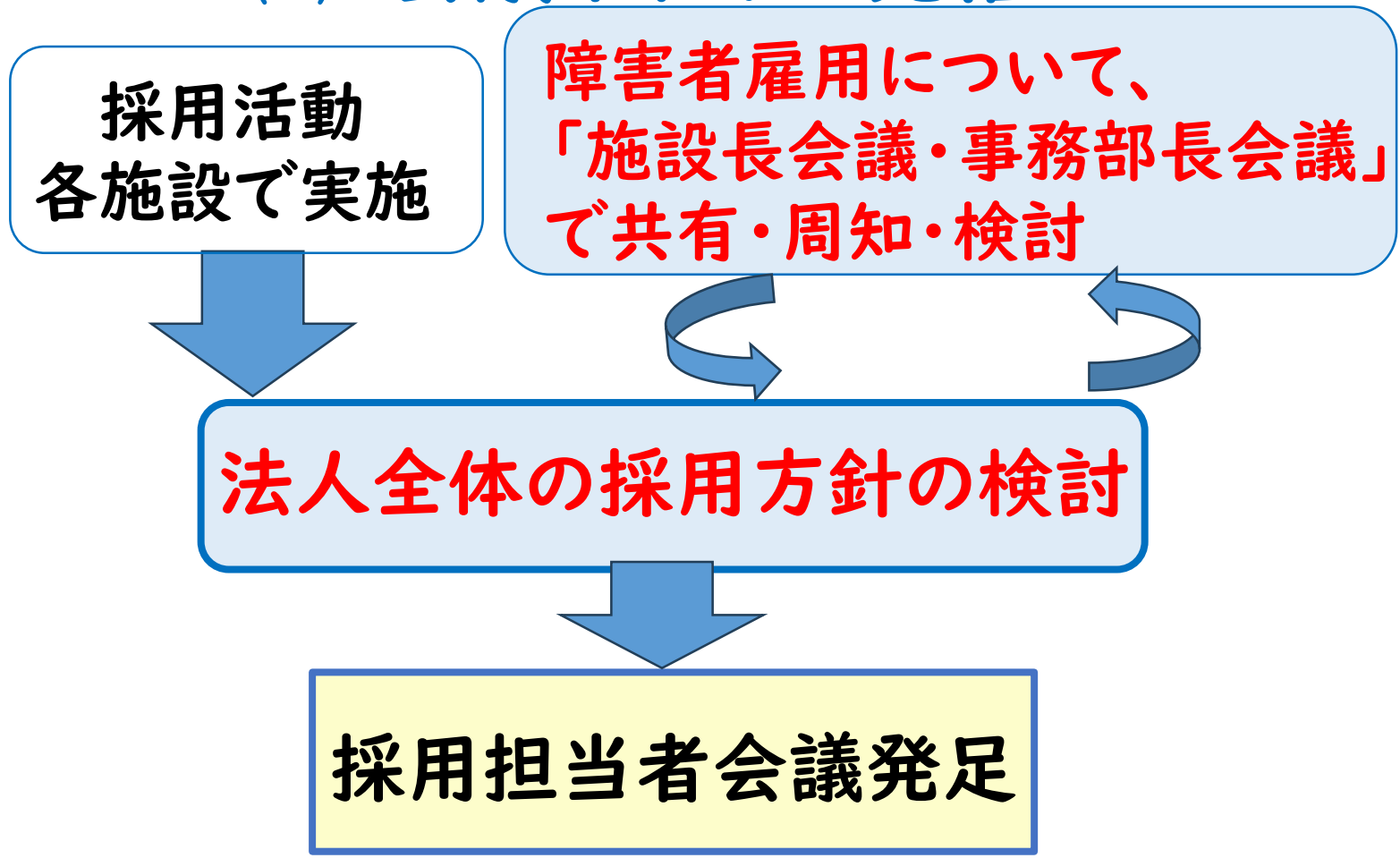


実雇用率が増えた

【法人全体】

障害者雇用人数
4人⇒13人

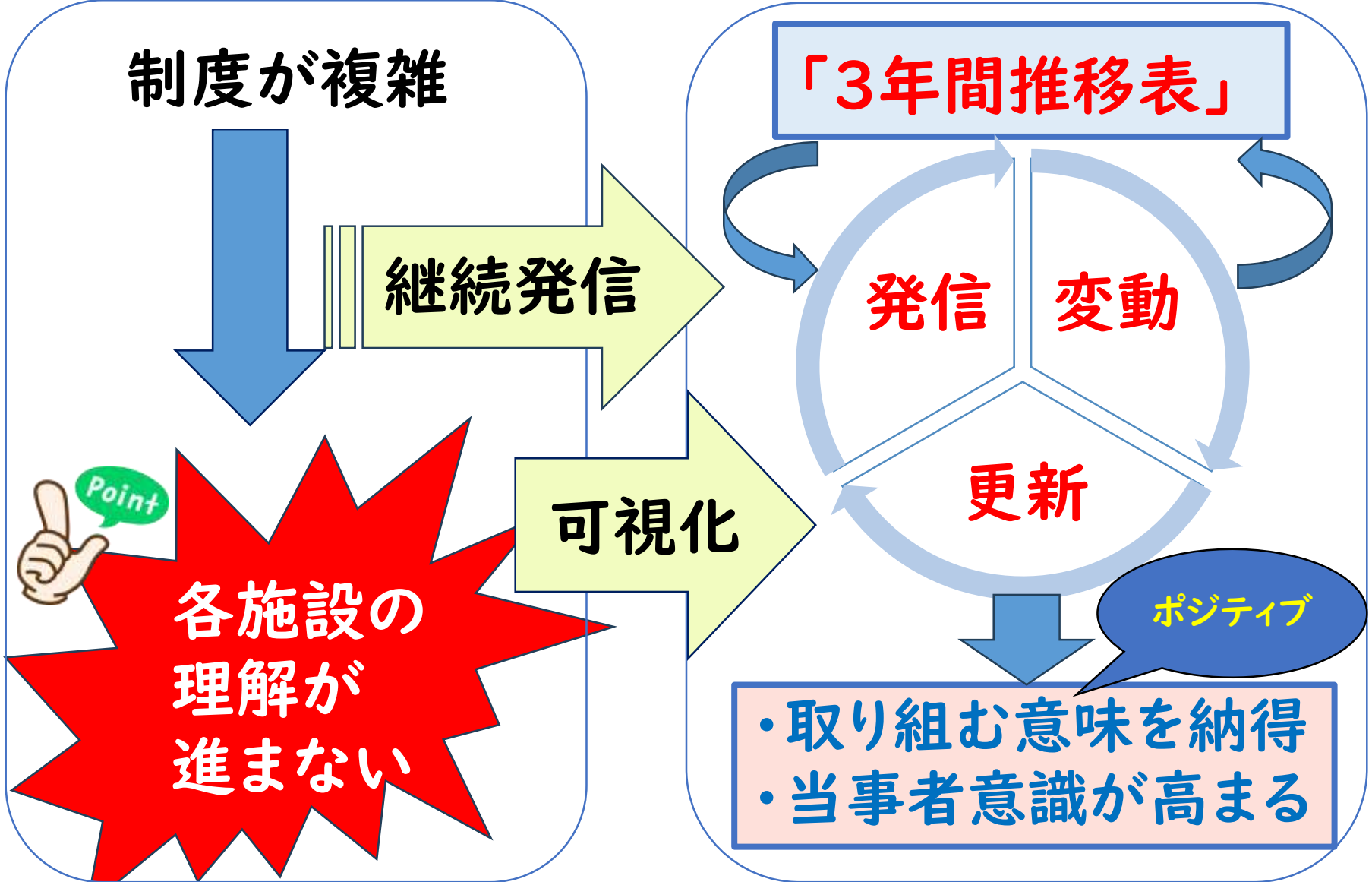
アクション(3) 会議活性化・発信



【目的】障害者だけでなく、全ての採用・雇用を見直す

【内容】雇用定着・情報交換・相互支援・職場環境改善等

アクション(4) 障害者雇用率可視化

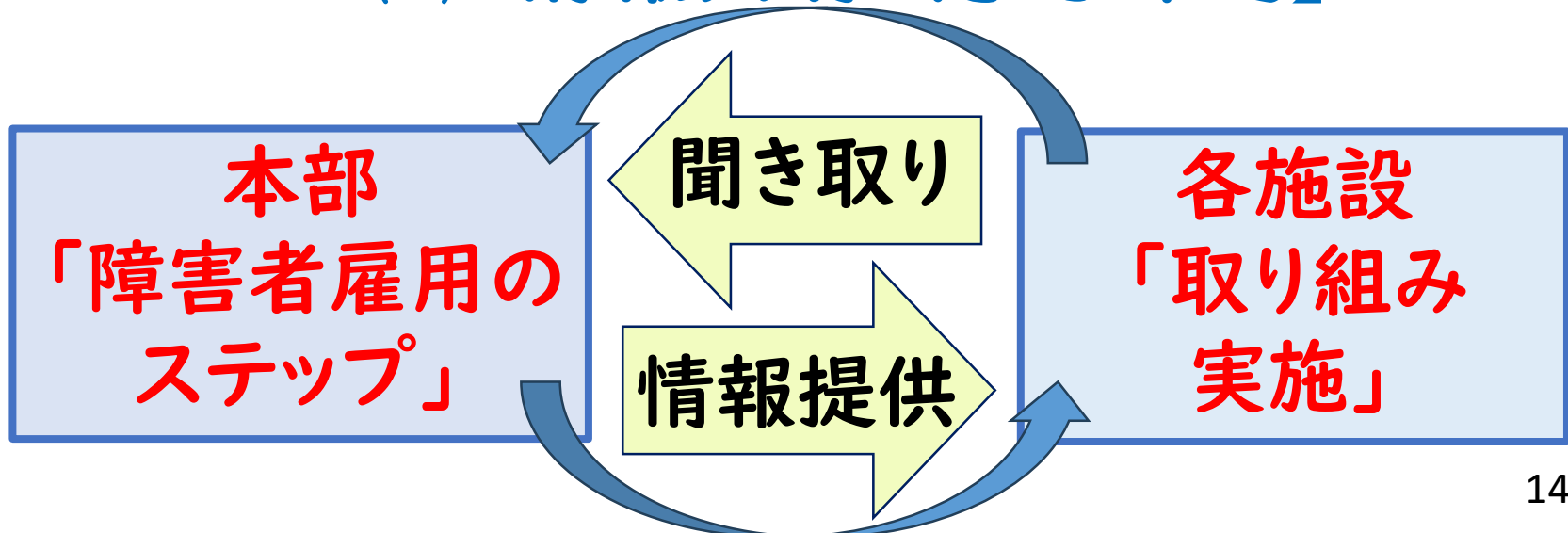


5. 考察

【アクション(1) 人脈開拓・説明会】

- 障害者雇用現状・制度・流れなどの情報集約
- 関連機関との連携により、人脈が構築された
- ばらばらな情報の点と点が結びついた
- 障害者雇用の全貌が整理できた

【アクション(2) 情報共有・意思疎通】



【アクション(3) 会議活性化・発信】

- 障害者雇用の情報共有⇒対話の活性化
- 雇用の見直し⇒「採用担当者会議」発足
- 法人全体で、採用に取り組む基盤が出来た

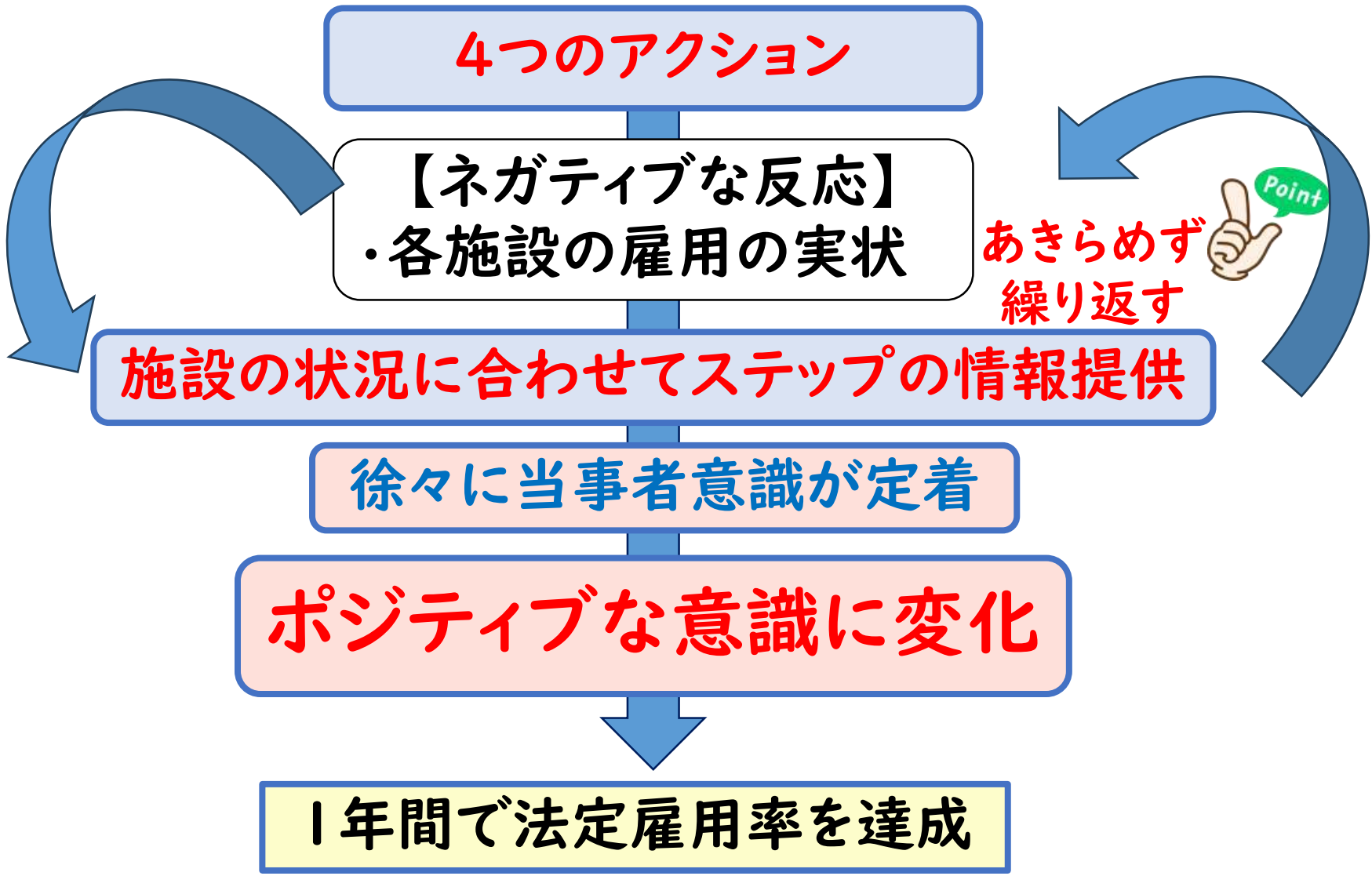
【アクション(4) 障害者雇用率可視化】

- 「3年間推移表」を可視化し、更新・発信
- 「現状理解・将来に向けたイメージ化」促進
- 障害者雇用に対する意識を高めた

(1)～(4)のアクション

- 相互に関連しあい、法人全体のアクションが波紋のように広がった

6.まとめと課題 (1)まとめ



(2)今後の課題

- 各施設の特性に合った採用ルートの確立
- アクションの継続
- 社会的要請に応え続ける
- 定着対策に取り組む

7.おわりに

職員一人ひとりを大切にする「人財は経営資源」という意識を高めることは、

法人理念「人間の尊重」の遂行に繋がっていた。

この経過と、成果を活かして、「法人理念」と「法人目的」を果たすための一助にしていきたい。