

「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（以下「法人」という。）の施設は、本部事務局（以下「本部」という。）、急性期病院、回復期病院、障害児者施設、介護施設を有す。法人理念は「人間の尊重」であり、法人目的は「多様な福祉サービスを地域社会で営めるよう支援すること」である。採用活動は各施設で実施しているが、障害者雇用の取り組みは消極的であった。2023年障害者実雇用率は0.85%と法定雇用率2.3%に未達で改善されない場合は、行政措置対象になる可能性があった。このことから、法人として社会的要請に応える必要があると考え、障害者雇活動が急務となった。障害者雇活動を開始したところ、当事者意識が芽生え障害者雇用のアクション※を前向きに実施していった。その結果、1年間で、2024年の実雇用率は2.95%と法定雇用率2.5%を達成した。そこで、障害者雇用に対するアクションに焦点をあて、経過と課題を報告する。

※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

法定雇用率の未達をきっかけに、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

4 結果

法人全体で実施した「人脈開拓・説明会」「情報共有・意思疎通」「会議活性化・発信」「障害者雇用率可視化」の4つのアクションの実施と経過を述べる。

(1) 人脈開拓・説明会

本部アクションとして、名刺交換したハローワーク・支援機関・同業他社に対して情報収集した。障害者雇用の現状・制度・障害者雇用の方法・企業支援・支援機関との連携などの情報を得た。次に支援機関への訪問、同業他社への視察、法人視察を実施した。また、法人採用見学会対象者に障害者を加え、関連全支援機関に広報を繰り返したところ、障害者・支援機関支援員の見学が実現した。その結果、県内外の同業他社7社、支援機関19ヵ所、関係者29人

と連携が図れ、9ヵ所の支援機関に訪問した。

(2) 情報共有・意思疎通

本部から各事務部長へ行政措置対象の可能性を通知し、公的機関による制度の説明会を複数回実施した。各施設の反応は、「人材不足、即戦力を求める、業務の創り出しは困難、障害者雇用は本部が担って欲しい、障害者雇用は負担」などネガティブな発言があった。そこで本部では、各施設が制度の理解を進め、社会的要請に応えるための準備が必要だと考えた。障害者雇用を効果的に進めるため、必要な情報をステップごとに整理し、各施設に適宜情報を提供した。

これらを障害者雇用のステップとして表1に示す。

表1 障害者雇用のステップ

理解	制度	・雇用制度の理解 (法定雇用率・除外率・算定方法など) ・助成金などの公的支援 ・行政措置までの流れ
	障害者の特性	・支援機関による企業支援(支援機関見学) ・同業他社への視察 ・障害者雇用啓発セミナーの開催と紹介
準備	視察 見学 仕事	・支援機関による企業支援(法人視察) ・法人採用見学会の実施 ・仕事の創り出し(仕事の細分化)
	社内 理解	・ハローワークによる企業支援(説明会開催) ・登録求人障害者の把握 ・同業他社の雇用事例紹介 ・障害者面接会予定および実績
求人		・面接会開催 ・ハローワークによる企業支援(求人票提出)
採用		・支援機関による企業支援(支援機関連携)
定着		・支援機関による企業支援(相談)
その他		・障害者手帳保有者の確認

表1を情報提供後の各施設アクションを述べる。

急性期病院アクションは、幹部の初動により障害者面接会に参加を決め、仕事の創り出し・細分化をして、障害者面接会に臨んだ。結果、障害者面接会で3人の採用に至り、障害者手帳保有者の確認により2人追加となった。担当者のみならず施設組織全体で取り組むようになった。

回復期病院アクションは、同業他社の情報を得たいと積極的な要望があり、本部から各施設に同業他社の雇用事例紹介を行った。幹部の初動があり、同業他社への視察、障害者雇用啓発セミナーの開催と紹介、支援機関見学、仕事の創り出し・細分化した。さらに障害者手帳保有者の確認により1人追加となった。加えて、ホームページなどを刷新して障害の有無に関係なく採用活動するなどの具体的な

アクションが進んだ。施設内で障害者採用情報を積極的に共有したことで採用ルートも開拓し、結果3人採用になった。個々の採用障害者に応じた支援について部署・施設を超えて対話が進み、サポート体制が確立し始めた。

障害児者施設アクションは、相談支援室と支援機関との連携が進み、施設内情報交換や対話が密になった。障害者を加えた法人採用見学会の実施により障害者・支援機関支援員の見学が実現した。法人採用見学会の場で、採用担当者と障害者・支援員が直接仕事内容の話を具体的に進めたことで仕事の創り出し・細分化に繋がった。

介護施設アクションは、障害者算定数（障害の種類・等級による算定）を確認したところ、実雇用率が増えた。

各施設が本部からの情報を得て、各施設のアクションに繋がり、法人全体の雇用人数が4人から13人になった。

(3) 会議活性化・発信

本部は施設長会議・事務部長会議で障害者雇用に関する情報を共有し、各施設は周知をつづけ施設内外の対話が増えていった。上記会議の中から採用担当者会議が発足した。この会議では、障害者採用だけでなく全ての雇用を見直すことを目的とし、雇用定着、広範な情報、困り事、相互支援、職場環境改善などを協議し共有することとした。

(4) 障害者雇用率可視化

本部から各施設に情報提供していたが、制度が複雑で各施設の理解が進まなかった。そこで法定雇用率引上げが決定している3年間で施設別に表にした。項目は、縦軸に法定雇用率と除外率の推移・予測、横軸に労働者数、障害者の算定数、雇用障害者の過不足数などの「3年間推移表」を可視化した。さらに変動ごとに最新の数値に更新し発信した。各施設の反応は、数値の推移・目標値・過不足者数が明確になる、施設内で意識を高める指標になるなどであった。以下に、施設別の実雇用率・障害者雇用人数・法定雇用率の推移を表2に示す。

表2 施設別の実雇用率・障害者雇用人数・法定雇用率の推移

	2023年6月1日 (法定雇用率2.3%)	2024年6月1日 (法定雇用率2.5%)
	実雇用率/雇用人数	実雇用率/雇用人数
本部	10% / 1人	10% / 1人
急性期病院	0% / 0人	3.42% / 5人
回復期病院	0.95% / 1人	3.29% / 5人
障害児者施設	0% / 0人	0% / 0人
介護施設	1.69% / 2人	2.20% / 2人
合計	0.85% / 4人	2.95% / 13人

5 考察

法人全体で実施したアクションの考察を述べる。

「人脈開拓・説明会」の本部アクションは、障害者雇用の現状・制度・流れ、企業支援などの情報を集約したこと

で、関連機関と人脈構築の連携が深まった。このことにより、ばらばらな情報の点と点が結びつき、障害者雇用の全貌が整理できた。

「情報共有・意思疎通」は、各施設の聞き取りを行い、施設の理解が進む情報として、表1の情報を抽出し各施設に情報提供した。その結果、各施設で活用しアクションを起こすためには、必要で効果的な情報だった。

「会議活性化・発信」は、法人全体で障害者雇用に関する情報共有をつづけ、施設内外の対話が増えた。結果、障害者採用だけでなく全ての雇用を見直す採用担当者会議が新たに発足し、法人全体で採用に取り組む基盤が出来た。

「障害者雇用率可視化」は、「3年間推移表」を可視化し、雇用職員の変動ごとに更新し発信した。結果、施設内での情報共有に活用し、現状理解や将来に向けたイメージ化を促進し、障害者雇用に対する意識を高めた。

以上の4つのアクションが相互に関連しあい、点と点が繋がり、アクションが波紋のように広がっていった。

6 まとめと課題

(1) まとめ

4つのアクションを起こす中で、ネガティブな反応から徐々に当事者意識が定着しポジティブな意識に変化していった。その結果、1年間で法定雇用率を達成し、4人から13人の障害者雇用に至った。

(2) 今後の課題

各施設の特性に合った採用のルートの確立、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ことである。

7 おわりに

障害者雇用の取り組みは、職員一人ひとりを大切にすると人財は経営資源という意識を高め、法人の理念「人間の尊重」の遂行に繋がっていた。

この経過および成果を活かし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。

【連絡先】

木村 昌子
社会福祉法人聖テレジア会 本部事務局
Tel : 0467-31-1360
e-mail : honbujimukyoku@seiterejiakai.com