

「障がい者雇用の取組から広がる 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～



社会福祉法人 聖テレジア会

本部事務局

主任 木村 昌子



1

1

1.法人紹介 社会福祉法人 聖テレジア会

昭和4(1929)年4月 鎌倉に結核療養所を開設



【横須賀】・聖ヨゼフ病院 (急性期病院)

【鎌倉】・鎌倉リハビリテーション聖テレジア病院※ (回復期病院)

※以下「聖テレジア病院」という

・鎌倉療育医療センター小さき花の園※ (障がい児者施設)

※以下「小さき花の園」という

・七里ガ浜ホーム (介護施設)

・本部事務局

※以下「本部」という

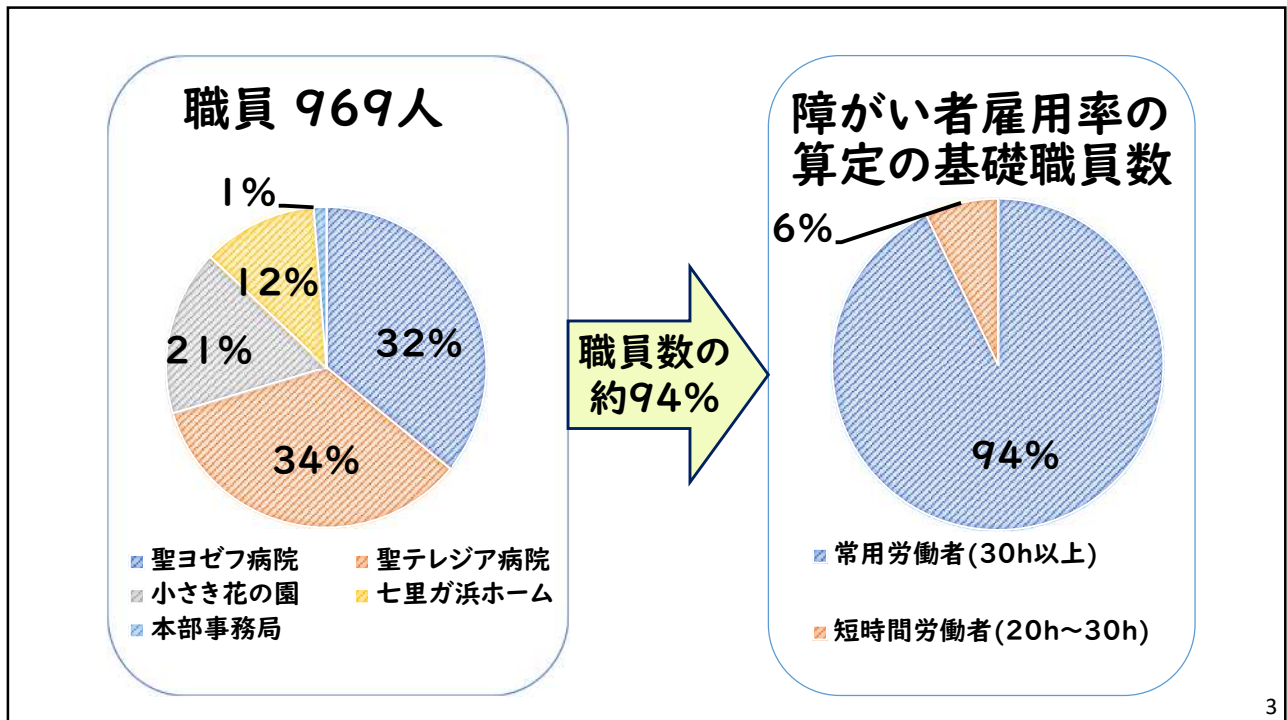
法人理念「人間の尊重」

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」

2

2



3

2.はじめに

【採用活動は各施設で実施】

2023年 障がい者実雇用率**0.85%** (法定雇用率2.3%)

障がい者雇用活動急務 ➡ 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 障がい者実雇用率**2.95%** (法定雇用率2.5%)

意識変革「職員一人ひとり大切な財産」

※用語の定義:ここでいう「アクション」は、障がい者雇用に対する活動を示す

4

4

3. 目的

当事者意識から生じた障がい者雇用に対する
「4つのアクション」に焦点をあてて、経過と課題を報告する

4. 取組期間

2023年6月1日～2024年6月1日

5. 方法

- (1) 障がい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

5

5

6. 結果

【アクション(1) 人脈開拓・説明会】

鎌倉市障がい者二千人雇用センター※
ハローワーク・支援機関・同業他社

【情報収集】

- ・障がい者雇用の現状・制度
- ・障がい者雇用の方法
- ・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

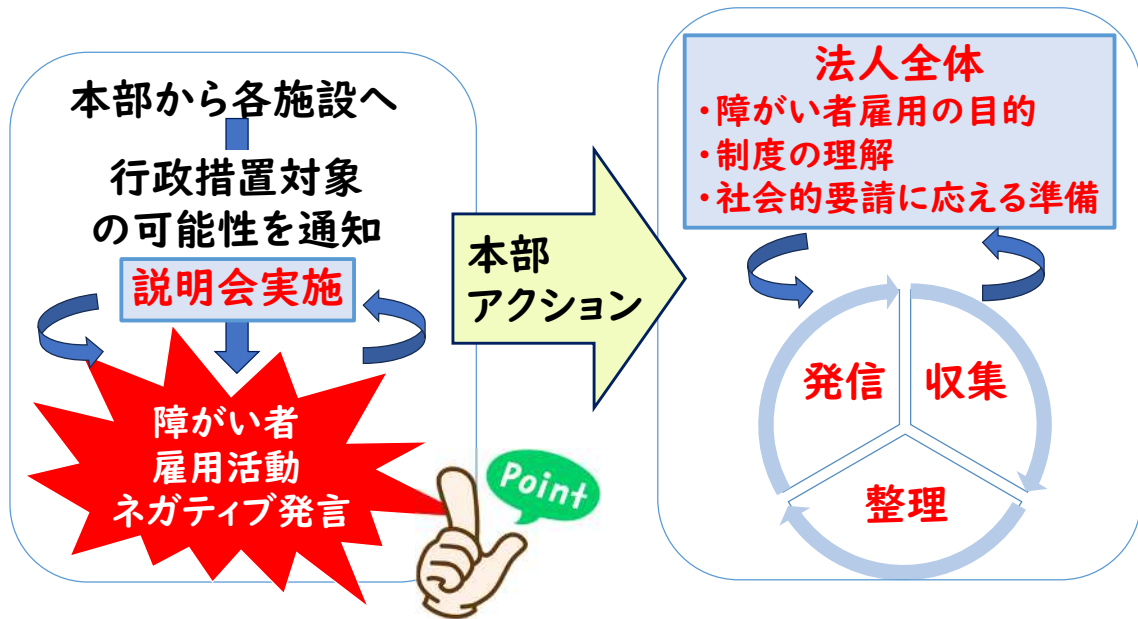
・相談しやすくなった
・可視化の助言など

※以下「二千人雇用センター」という

6

6

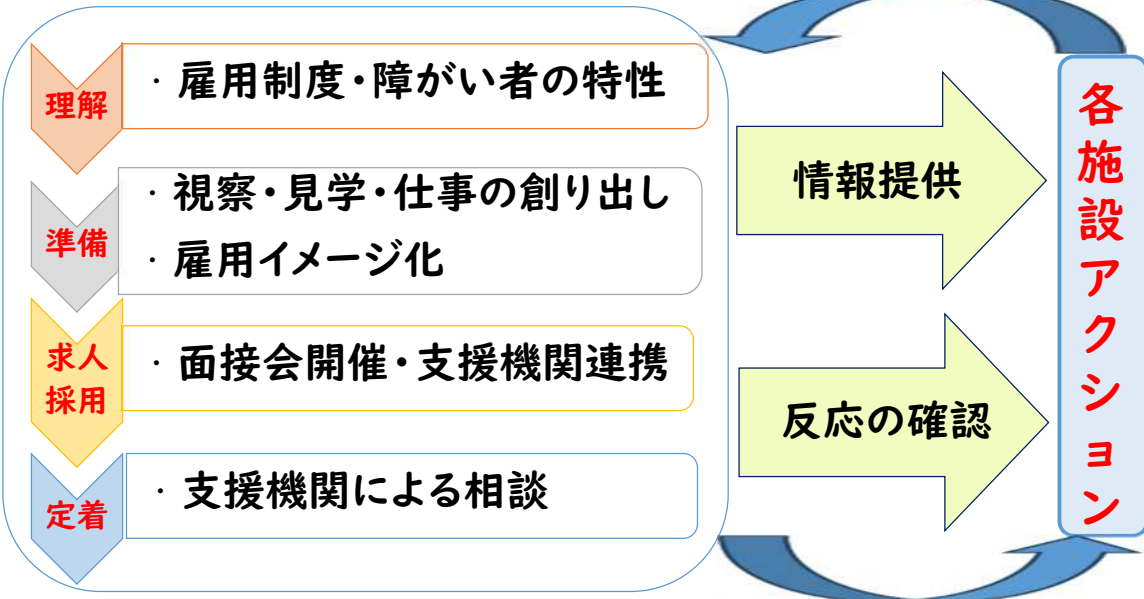
【アクション(2) 情報共有・意思疎通】



7

7

障がい者雇用のステップ



※「障がい者雇用のステップ」は、以下「ステップ」という

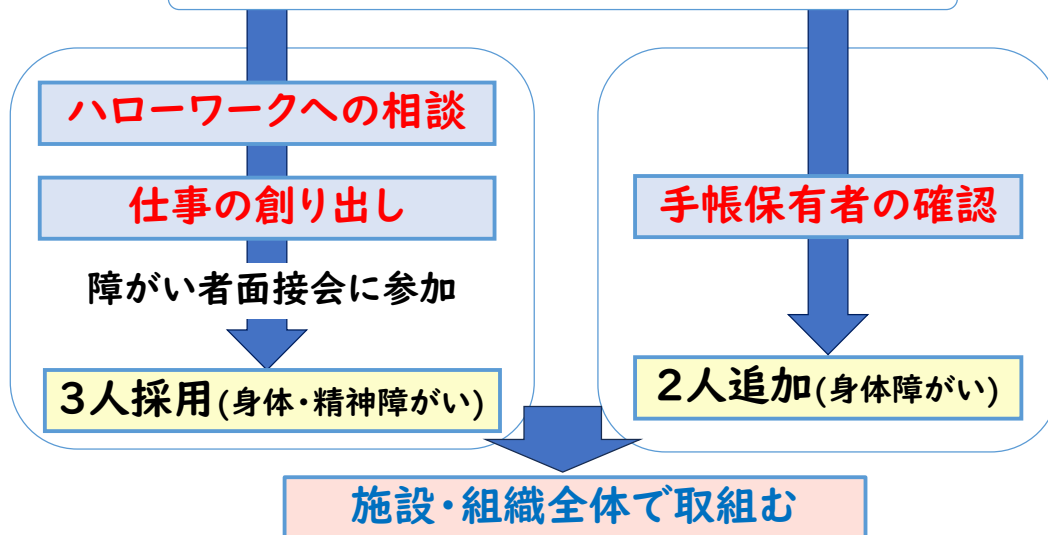
8

8



聖ヨゼフ病院（急性期病院）の取組

幹部の初動



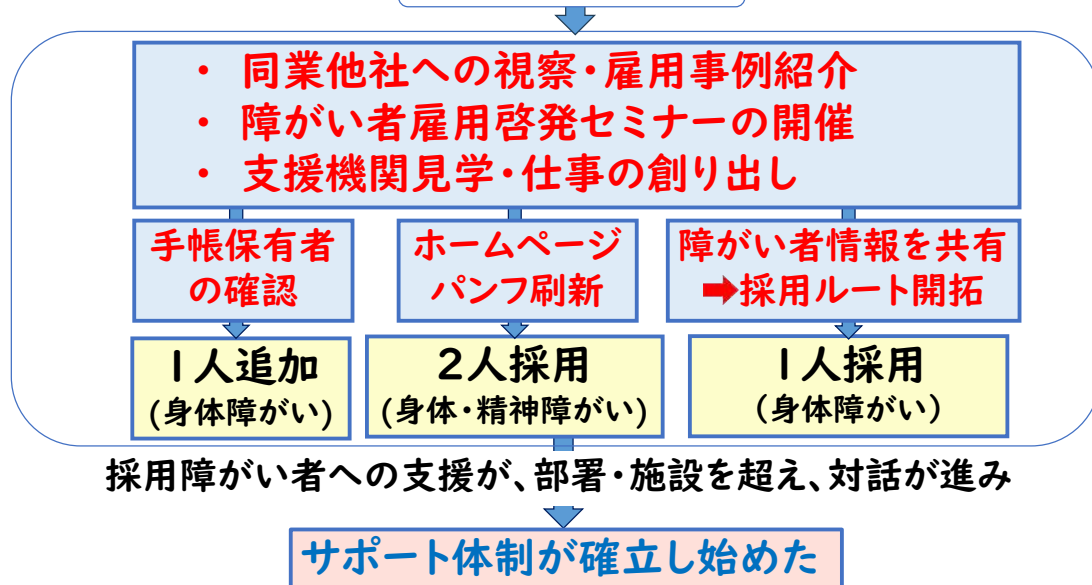
9

9



聖テレジア病院（回復期病院）の取組

幹部の初動

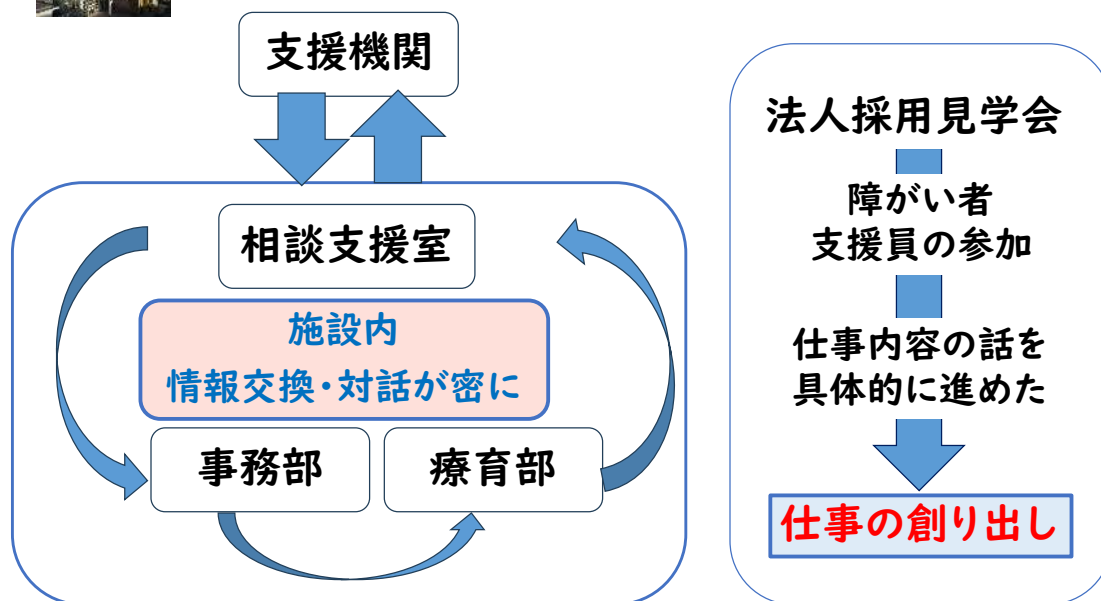


10

10



小さき花の園(障がい児者施設)の取組

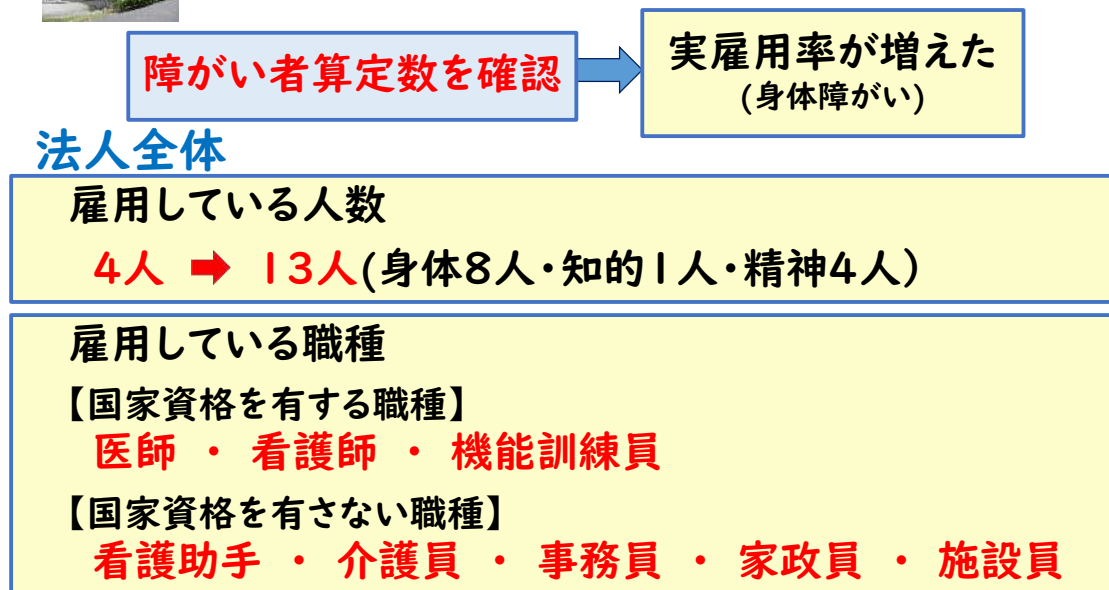


11

11



七里ガ浜ホーム(介護施設)の取組



12

12

【アクション(3) 会議活性化・発信】

採用活動
各施設で実施

「施設長会議」「事務部長会議」
「施設内会議」共有・周知・検討

法人全体の採用方針の検討

「採用担当者会議」など発足

【目的】障がい者だけでなく、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

13

13

【アクション(4) 障がい者雇用率可視化】

制度が複雑

継続して発信

各施設の
理解が進まない

Point

可視化

「3年間推移表」

発信

変動

更新

- 取組む意味を納得
- 当事者意識が高まる

14

14

「3年間の推移表」

		算定の基礎となる 労働者数	雇用障がい者 カウント数	雇用障がい者の 充足数	雇用障がい者の 過不足数
R5.6.1 法定雇用率2.3%	施設毎				
R6.4.1 法定雇用率2.5%	施設毎				
R7.4.1 除外率10%引下	施設毎				
R8.7.1 法定雇用率2.7%	施設毎				

横軸
「労働者数」「障がい者の算定数」
「雇用障がい者の過不足数」など

縦軸
「法定雇用率の推移」
「除外率の推移」など

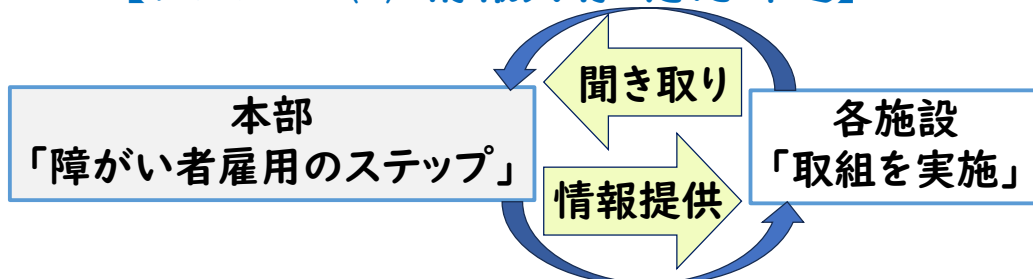
15

15

7.考察 【アクション(1) 人脈開拓・説明会】

- 障がい者雇用現状・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
- 障がい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】



16

16

【アクション(3) 会議活性化・発信】

- 障がい者雇用の情報共有 ➡ 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

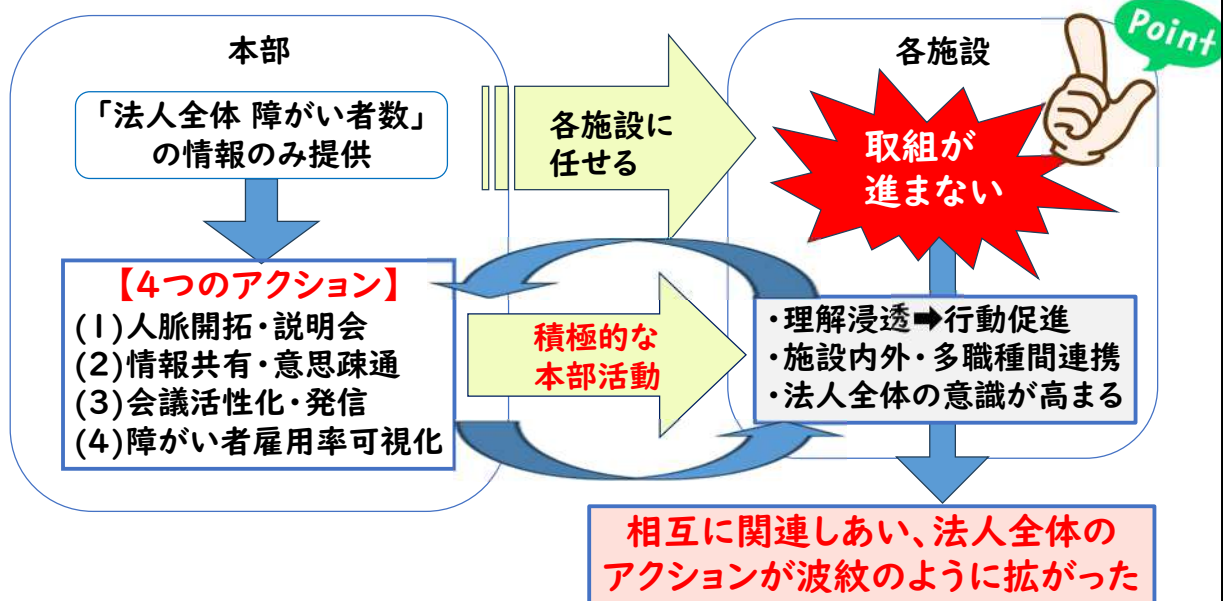
【アクション(4) 障がい者雇用率可視化】

- 「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」の促進
- 障がい者雇用に対する意識を高めた

17

17

【アクション(1)～(4)】



18

18

8.まとめ

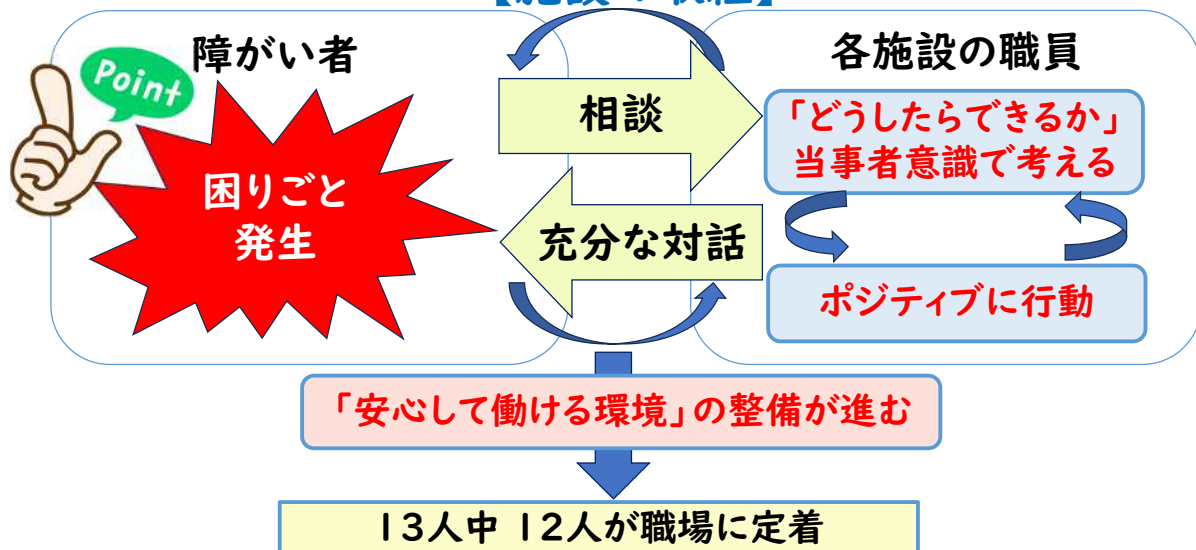


19

19

9.法定雇用率達成から1年(2025年)

【施設の取組】



20

20

【本部の取組】

二千人雇用センター・ハローワーク
支援機関など 連携を継続

- ・支援機関など主催のイベントに積極的に参加
- ・「法人採用見学会」開催のつど広報
- ・パンフレットなどを手渡し ➡ 相互の情報共有

顔の見える関係を構築

「支援機関19カ所 ➡ 25カ所」
「関係者29人 ➡ 64人」と連携
支援機関から当法人が求める人材を紹介
➡ 面接 ➡ トライアル雇用

21

21

10. 事前アンケート

●障害者を雇用したきっかけは？

法定雇用率未達/人材不足/本人相談/支援学校実習 ➡ 多様性への挑戦

●安定雇用のポイントは？

障がい特性理解/本人・家族との連携/リーダー教育 ➡ 日々の対話重視

●知的障がい者の指導・支援体制は？

マンツーマン指導+定期面談 ➡ 相談体制を整備

●業務・配置の工夫は？想定外だったことは？

職員の理解促進を図る/できる業務を把握し、負担少なく強みを活かす
➡ 担当業務が拡大

●支援・評価の方法は？

各会議で周知・多職種と連携/ 評価・昇給は一般雇用と同様

先入観を持たず柔軟に対応/一般雇用と同様/多様性と相互理解を重視

22

22

11. 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

12. 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」の実現に繋がっています。

制度上の数値を達成することが目的ではなく、
「ともに働く」という価値観を法人全体に根付かせていく、
「ともに歩む」取組でもあった。

23