

医療機関の頭数と人材について考えた

依田講師の授業で障害者雇用について学習する機会を得た。雇用と福祉の双方の視点から障害者雇用を考えていく必要がある点、勉強になると共に大変興味深く拝聴した。同時に一般的就労と福祉的就労、労働法適用の有無等での分類を整理して学ぶことができた。

重要なことは医療機関から患者・障害者を福祉の立場として考えることと同時に、雇用関係にある就労の立場から考えることは時に厳しくもあるが現実社会として必要なことなのだろうと思う。その厳しさの中で障害者の方も成長されていくのではないか。講師から障害者雇用は自立という意味でも重要なことであり、また雇用に関わる医療機関側の人間もまた成長できると伺った。素晴らしいことだと思う。

特に第5章以下の「医療機関の障害者雇用」の章は乃木坂スクールの講義と同時に、紹介されていたURLから「医療機関向け障害者雇用の進め方セミナー」を視聴した。非常に分かり易く障害者雇用の注意点やノウハウ、そして具体例とともにメリットについても詳細に紹介されていた。(早速私の属している医療経営オンラインサロンで各施設に共有した) 今一度、職場でも時間をとって視聴と共に障害者雇用について話し合う時間を持ちたいと考えている。

ここで気になったのは医療機関内で障害者雇用について学んだり話し合う機会がほとんど無ことであった。会議資料でも各施設別の雇用率が掲載されるのみであり、施設基準を満たしているかどうか話し合われるだけである。今回の講義のように雇用の意義や相互のメリット等には触れられていない。従来から思っていたことであるが、医療機関は職員を人材としてではなく頭数として考える傾向があるのではないだろうか。各種の施設基準要件があり、人員基準を満たしていることが厳しく求められる反面、職員を頭数として捉え個人の特性やより強みを活かす配置転換や活用等に疎く、ある意味人材育成での硬直化が見られる場面が多くあるように感じている。

もちろん人材不足も医療機関にとって大問題であるが、マネジメント能力の不足も同程度に問題であろう。人材教育や育成に掛ける人件費をコストセンターとして捉え重要視してこなかった帰結かもしれない。専門職の離職率は一般企業よりもやや高

い。 <https://job.kiracare.jp/note/article/2859/>

公立医療機関は一般企業に比して低い傾向はあるものの、医療法人立の医療機関の離職率は一般企業よりも高いとの報告もある。

<https://www.cocofump.co.jp/articles/kango/375/>

今回の依田講師のご講義で障害者雇用についての基本と重要性を学ぶとともに、医療機関における人材の考え方の問題点についても思いを馳せた。貴重な機会をありがとうございました。