

経営者の理解のもと雇用率改善に取り組んだ事例

事例 9

平成14年に雇用率の改善指導を受け、人事担当部署で計画書を作成。ハローワークや職業訓練校なども利用しながら雇用を促進し、法定雇用率を達成した。今後も、法人全体の意識を高めていながら積極的に雇用を進めたい。

法人データ

学校数 5校(大学2校/短期大学/高等学校/幼稚園各1校)
学生数 大学(合計):1,628人
短期大学 :1,564人
高等学校 : 937人
幼稚園 : 191人
常用労働者数:423人

	教員	事務	業務	合計
大学	98	84	0	182
短期大学	56	56	0	112
高等学校	56	13	3	72
幼稚園	13	1	1	15
事務局	0	35	7	42

*学校部門全5校に学園事務局を加えた全6部門が雇用対象です。

雇用障害者数:5人(うち重度障害者数2人)

大学 1人

教員: 肢体不自由1人(正職員)

短期大学 2人

教員: 内部障害1人(正職員)

事務: 肢体不自由1人(正職員)

高等学校 1人

教員: 内部障害1人(正職員)

事務局 1人

事務: 肢体不自由1人(嘱託)

障害者雇用への取り組み

法定雇用率を超えていても積極的に受け入れる

障害者雇用は、企業責任を果たす上で重要であると考えています。これまで、採用後に受障した人は状況をみて雇用を継続し、役職についた人もいます。しかし、雇用は自然発生に任せる部分が大きかったため雇用率の法定基準は達成できず、平成14年にハローワークより改善指導を受けました。

現在は除外率の段階的な引き下げも考慮に入れて雇用率1.8%達成に向けた計画書を作成し、理事会の承認を得て実行に移しています。その結果、平成14年度に0.78%だった雇用率は平成15年度には1.45%に改善し、平成16年度は2.02%と法定基準を上回りました。今後も計画に沿って雇用活動を推進し、法定雇用率の1.8%を上回っても、積極的に障害者を受け入れていく方針です。

教員の定年は大学65歳、高校62歳、幼稚園60歳、事務職員は62歳とし、再雇用については65歳を限度にすることを原則としています。障害者についても同様に考えています。

雇用の背景

直接の採用活動ではありませんが、学生が主体となり福祉事業所で「福祉と経営の融合」を実践しながら互いに学びあう、現場主義に徹した産学協同の社会改革活動を進めています。また、各学校の人権委員会主催の研修会で、障害を持つ人の講演などを行っています。こうした活動が学内でのノーマライゼーションへの理解を広げているようです。

課題への取り組み

10年ほど前にハローワークから雇用率の改善指導が入りましたが、経営陣も頭では理解しながら結果が出せず、現場においても積極的な協力を得られない状況がしばらく続きました。

そこで、今回は人事課が具体的な年度計画資料を作成し、理事会に承認を受ける形をとって採用計画を推進していきました。年度ごとの採用計画は人事課主導で作成し、理事長が最終的な判断をしています。ハローワークなども活用し、現在は雇用率も法定基準を達成しています。

今後は、雇用率の問題を、法人全体の取り組みとしてどこまで積極的に推し進めていけるかが課題となっています。法人として総論賛成であっても、現場では「ちょっと待って」と消極的になってしまう状況はまだ残っているため、現場の意識の啓発にも力を入れるつもりです。

採用・雇用管理データ

配属予定部署の部長と訓練校をいっしょに見学し優れた人材と出会う

採用について

以前は、障害者に限った採用活動は行っていませんでしたが、現在ではハローワークから紹介を受けて、障害者職業訓練学校を見学したりしています。

配属予定部署の部長にも訓練校をいっしょに見学してもらい、優れた人材が多いことを理解してもらったことは、採用を進める上で非常に役立っています。情報システム開発などの技術職の採用は、こうした訓練校などと連携をとって進めていくことも視野に入れ、採用に取り組む予定です。

雇用管理

障害者であっても他の職員と同様に採用し、特に試用期間は設けていません。採用時の面接には理事長も同席し、本人の意向も聞いて決定しています。職務内容によっては囑託とする場合もありますが、これは健常者も同じです。賃金についても健常者と同様で、区別はしていません。

障害に対する配慮は個々の現場で対応しています。施設のバリアフリー化は、学生の施設が優先されており、施設課の担当が車椅子の学生と学内をチェックして不備な点をリストアップしました。今後はそれを基にさらに施設改善を進めていく予定で、職員の就労環境の改善にも役立っています。



肢体不自由
30歳代女性 /
事務局事務職員(囑託)

勤務年数は1年。人事課で給与計算などに従事。車椅子は不要だが、両下肢障害による車通勤のため学内に専用の駐車場を確保し、バリアフリーの建物を職場とした。時には残業もし、家庭と両立させながら勤務している。



肢体不自由
50歳代女性 /
短大事務職員(正職員)

勤務年数は31年。20年あまり研究室副手をしていましたが、組織変更によって教務課へ異動。採用当時から歩行障害があったが、通勤も公共交通を利用し、特に配慮はしていない。現在は教務課長として多くのスタッフをマネジメントしている。



内部障害
50歳代男性 /
高等学校教員(正職員)

勤務年数は29年。高等学校の国語教員。平成13年に小腸の疾病で半年ほど入院・休職し受障したが、その後復帰。引き続き専任教員として担任も勤めている。特別な配慮を必要としないため、通勤については公共交通を利用しているが、海外への修学旅行の引率は免除し、参加しない生徒たちの対応をお願いしている。

人事担当者から

障害者の雇用と法定雇用率のクリアは、まず、人事担当者が採用計画を具体化する積極性が必要だと思います。それには、経営者を人事施策に取り込んでいき、理解だけではなく実際に承認や指示によって雇用活動を後押ししてもらうようにすることが大事ですね。

また、ハローワークなどの外部機関と接触を持つと、自分たちを客観的に把握することができるので参考になります。