

小学校教員に障害者を雇用している事例

事例

10

小学校などの現場での教員の仕事は難しいとの判断が一般的だが、職場のサポート等を含む環境整備と、互いにとって最良策を探る努力により受障後も教員として業務を継続している。

法人データ

学校数 7校(大学1校/短期大学1校/高等学校2校/
中学校1校/小学校1校/幼稚園1校)
学生数 大学 : 2,516人
短期大学 : 622人
中学校・高等学校(合計) : 1,196人
小学校 : 157人
幼稚園 : 130人
常用労働者数 : 361人

	教員	事務	合計
大学	107	53	160
短期大学	35	24	59
中学校・高等学校	97	16	113
小学校	9	0	9
幼稚園	9	1	10
事務局	0	10	10

*学校部門全7校に法人本部事務局を加えた全8部門が雇用対象です。

雇用障害者数 : 4人(うち重度障害者数1人)

大学 2人

教員 : 肢体不自由2人(正職員)

中学校・高等学校 1人

事務 : 肢体不自由1人(嘱託職員)

小学校 1人

教員 : 内部障害1人(正職員)

障害者雇用への取り組み

職場のサポートにより、受障後も業務を継続

採用に際しては、障害者であっても一般公募の応募者としてとらえており、障害者を優先した採用の取り組みは、現在のところ行っていません。大学教員はホームページ上でも公募していますし、高等学校以下の教員は、大学や県教育委員会等を通して募集を行っています。雇用する上では、研究成果や教育・指導能力等を最も重視しています。その点が、障害者を優先した雇用が難しい大きな理由です。

事務職員については、業務のアウトソーシング化が進み、ここ10年ほどは、ほとんど新規採用がない状態です。昨年高校の用務職員(嘱託)をハローワークを通して一般募集したところ、たまたま障害者(肢体不自由)の応募があり、採用しました。勤務地の高校には十分なバリアフリー設備は整っていませんが、階段の昇降も可能なほど障害が軽度で、業務にも支障なく、人物的にも好ましいと判断し採用しました。

また、現在小学校に内部障害者の教員がいます。この教員は採用後に内部障害の認定を受けましたが、小学校の教員として優秀であり、月に1回の通院時に代用教員を立てたり、校長をはじめとした現場のサポート体制をつくることで、通常業務に支障がないため継続雇用をしています。ただ、過重業務にならないよう配慮はしています。

課題への取り組み

将来的には、障害者の募集・採用を行い、積極的に雇用を進めていく必要性がでてくると予測しています。そのために学校教育の現場で、どのような仕事を用意できるのかを考えていかなければならないと思っています。また、これまで校内のバリアフリー化を順次進めてきましたが、古い校舎ではまだ十分でないところがあります。ハード面の改善も今後の課題です。

採用・雇用管理データ

現状の環境や制度を活用して最良の方策を探る

採用について

採用については、学校側が求める業務の遂行が可能かどうかという基準で採用しており、障害者の応募を拒むことはしていませんし、採用に際し、障害そのものを問題にすることもありません。昨年は一般公募で用務職員として肢体不自由の障害者を1名採用しています。

現在のところ、法定雇用率を満たしていることなどもあり、事務職員、教員とも、障害者に限定した募集・採用の枠は設けていませんし、また、そうした募集を行う予定もありません。



内部障害
40歳代男性 /
教員

勤務年数は8年。小学校教員として採用後6年目に内部障害の認定を受けた。毎月1回・半日程度の定期通院が必要であった(現在は2カ月おき)ため、当日だけ代理の教員が授業を行っている。身体の負担を軽減するため、できるだけ残業しなくても済むようにしており、学校長をはじめ周囲や職場での理解も得られていることから、本人も安心して働ける環境にある。

雇用管理

障害があるからといって給与などの待遇を他の職員と区別することはしていません。

現在、雇用した後に障害認定を受けた職員(教員)が3名いますが、障害によって業務の遂行が困難になることもなく、検査・治療で通院する場合も、講義の合間や年休などを活用して対処するなどしており、特別な配慮の要望はありません。

過去に、重度の障害による後遺症のため、業務の継続が困難になったケースがありました。そのときは、すぐに離職という対応ではなく、復職を目標にして、年休・休職等の制度を最大限利用した自宅療養を認めましたが、その後、本人と協議し納得の上で離職することになりました。今後も業務が困難な障害のケースでも、お互いにとって最良の方策を探る努力を行っていきたいと考えています。

人事担当者から

障害者にも健常者と同じ雇用のチャンスを用意すべきだと考えています。そのためには、施設のバリアフリー化なども必要ですが、雇用後の問題に対応するためには、各現場の責任者が障害者からの要望等を十分に把握し、協議し、対処していくことも大切です。

理想としては、一般公募を行って採用した中に、ごく自然に障害を持った職員が含まれ、問題なく業務を行っているという環境ができればよいと思います。さらに、雇用を進めていくには、日常業務の見直しなど多くの問題を解決していかなければならず、その方法について、専門家のアドバイスがほしいと思います。