

公益性の高い学校法人にとって、障害者雇用は比較的進めやすい環境にある。ミッション系の法人であることからノーマライゼーションの浸透も自然に図られている。こうした恵まれた環境を活かし、無理なく障害者雇用を進めてきた。今後は障害者雇用と高齢者雇用の調和が課題となると考えている。

法人データ

学校数 13校(大学1校 中学校・高等学校4校  
幼稚園 8校)  
学生数 大学 : 2,228人  
中学校・高等学校(合計) : 1,951人  
幼稚園(合計) : 697人  
常用労働者数 : 393人

	教員	事務	業務	医療	合計
大学	89	56	4	3	152
中学校・高等学校	125	35	1	0	161
幼稚園	73	7	0	0	80

\*学校部門全13校全13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1人)  
大学 1人  
事務 : 肢体不自由1人(正職員)  
中学校・高等学校 2人  
事務 : 肢体不自由1人(正職員)  
業務 : 聴覚障害1人(嘱託)  
幼稚園 2人  
教員 : 肢体不自由1人(正職員) / 言語障害1人(正職員)

障害者雇用への取り組み

あたりまえの対応で働きやすい環境を確保する

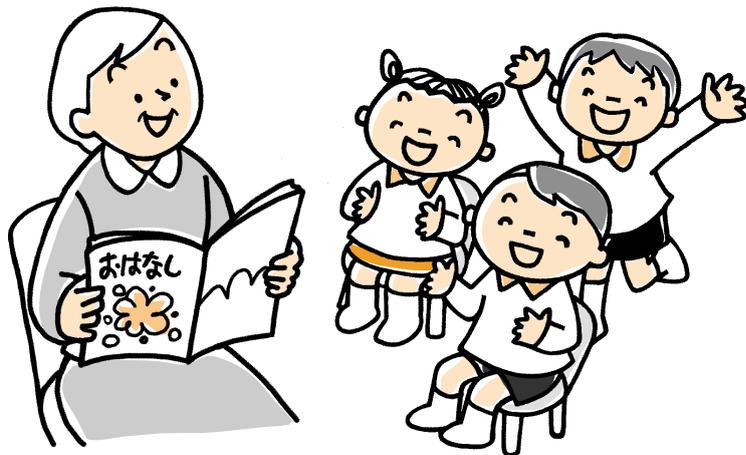
カトリックの精神に基づく教育を行う法人として、基本的に助け合いを大切にした職場環境づくりを目指しています。それが逆に自然に無理なく障害者雇用が進み、法定雇用率の達成につながっていると考えています。

職員の採用に際しては、障害の有無ではなく、担当業務が遂行できるか否かを規準にして、決定しています。中途障害者についても、本人の希望を考慮した上で可能な限り継続雇用しています。

課題への取り組み

現在、法定雇用率を達成しており、当面は除外率の引き下げによる大きな影響はありません。

しかし、今後、修道会に属する人をはじめとして職員の高齢化が進んでいくなかで、高齢者雇用と障害者雇用を調和させながら対応していく必要を感じています。



## 採用・雇用管理データ

障害者に適した職種という視点ではなく、不可能な職種はないという考え方

## 採用について

原則として、採用基準は職務の遂行能力を対象としていますから、格別に障害者枠というものは設定していません。障害者雇用が可能な職種という視点ではなく、むしろ不可能な職種はない、と思う方が普通だと考えています。

募集や採用経路は、ホームページなどを利用して公募することもあれば、縁故を利用することもあり、ケース・バイ・ケースです。各校とも、事務職員は学校長、教員は理事会の承認事項となっています。大学が理事会へ上申する過程で、教授会の承認も必要となります。

## 雇用管理

雇用障害者数は5名で、兼務職員の業務職以外は、全員が正職員です。雇用条件、賃金体系は、健常者とまったく同等です。

他の職員と異なる配慮としては、下肢障害で車通勤をしている人に、職場の玄関に近いスペースを確保していることや高等学校で清掃業務に携わっている聴覚障害者に筆談で業務内容を指示していることなどです。現在は特に配慮の必要もなく、問題もありません。

他に、バリアフリーの環境整備に対しては、障害のある生徒や学生の受け入れの必要性から、教育機関としてのコンセンサンスがあり、国の補助金を活用し、順次進めてきており、今後も続けて行く予定です。



## 言語障害

60歳代女性 /  
幼稚園教員(正職員)

勤続年数は14年。疾病により、言語障害となった。また右肩も少し不自由である。病気になる以前から、事務や管理業務、教員指導を主に行っており、業務上支障が少なく、退院後も継続して勤務。何度か入退院をしているが、入院中は教員同士協力して職務を分担し、退院後は経過を見ながら徐々に元の業務に戻るという形ができあがっている。



## 肢体不自由

60歳代女性 /  
幼稚園教員(正職員)

勤続年数は22年。病気により下肢が不自由となったが、杖を使用し継続して勤務している。基本的には授業はひとりで行っているが、運動や作業が必要な授業については、複数の教員で担当することになっており、業務に大きな支障はない。ただし、授業の準備など作業が必要な場合は、他の教員が準備するなどの配慮がされている。

## 人事担当者から

学校法人は公益性が高いため、障害者雇用に対する理解が得やすく、比較的進めやすい条件が整っていると思われませんが、新規雇用を検討する際は長期的な人事計画も大切です。

また、学校は若い人だけではなく、高齢者も共存できる環境づくりが理想だと思います。その意味でも、バリアフリーは大きなテーマとして考える必要があります。