

雇用の実績はあるが新たな障害者雇用に苦慮している事例

事例

12

幼稚園から短期大学までを擁す法人。
調整金を受けた時期もあったが、
障害のある教員の退職にともない現在は法定雇用率を下回っている。
教員が雇用の大半を占め、なおかつ法人規模が小さいため
新たな障害者雇用に苦慮している。

法人データ

学校数 6校(短期大学 1校、小学校 / 中・高等学校 各2校、
幼稚園 1校)

学生数 (Aキャンパス) (Bキャンパス)

短期大学：908人 -
高等学校：578人 380人
中学校：588人 227人
小学校：971人 481人
幼稚園：254人

常用労働者数：312人

	教員	事務	業務	合計
短期大学	40	30	4	74
高等学校 A	35	3	2	40
B	24	4	3	31
中学校 A	28	3	2	33
B	20	3	3	26
小学校 A	39	5	3	47
B	25	1	2	28
幼稚園	11	1	2	14
事務局	0	19	0	19

*学校部門全6校に事務局を加えた全7部門が雇用対象です。

雇用障害者数：2人(うち重度障害者数1人)

中・高等学校 1人

業務：知的障害1人(嘱託職員)

事務局 1人

事務：肢体不自由1人(正職員)

障害者雇用への取り組み

小規模法人で1名の増減が雇用率にひびく

調整金を受けていた時期もありました。障害のある教員の退職にともない、現在は法定雇用率を下回っていますが、障害者雇用に対する特別な取り組みは行っていません。障害によって異なりますが、基本的には在職中に受障した方も同じ条件で雇用を継続しており、定年まで勤めた方もいます。また、職務能力を満たしていれば障害者も健常者と同様に採用しています。

定年は幼稚園教員は60歳、小・中・高等学校の教員と事務職等は65歳、短期大学教員は67歳です。

障害者の就労機会を増やすことは大切ですが、当法人では幼稚園から高等学校までは板書の授業だけでは務まらない部分が多いと考えているため、教員の雇用については慎重になっています。また、法人全体の規模が小さいため、1名の雇用の増減が雇用率を大きく左右してしまい、調整が難しいという問題を感じています。

雇用の背景

4年前に中途採用された総務担当者自身、下肢に障害があり、機会さえあれば障害者も積極的に登用しようと考えています。しかし、当法人は幼稚園から高等学校までの常用労働者数が短期大学の約3倍、そのうちの過半数が教員のため、新たな障害者雇用はかなり厳しい面もあります。

雇用障害者が法定障害者雇用率(常用労働者の1.8%)に満たない場合は、障害者雇用納付金を納める義務があります(常用労働者数300人を超える事業主)。また、法定障害者雇用率を超えて障害者を雇用している場合は障害者雇用調整金(常用労働者数300人を超える事業主)が支給される制度があります。

課題への取り組み

平成14、15年度は雇用率が法定基準を上回り調整金を受けていました。しかし、定年などで数名が退職し、平成16年度の雇用率は1.33%と基準を下回っています。

人件費も削減方向にあるなか、一人退職したからといって、すぐに補充できる状況にないため、当面は一般の教職員公募の機会があれば、その際に積極的に採用することを考えています。

採用・雇用管理データ

職務能力があれば、教員、事務職、業務職とも採用は可能

採用について

特に障害者に限った採用活動は行っていません。在職中の受障者の継続雇用、一般募集で応募してきた障害者の採用などは積極的に行っています。職務能力があれば、事務職、業務職、教員とも採用は可能だと考えています。



知的障害
50歳代男性 /
小学校業務職(嘱託)

勤務年数は22年。障害が重く会話はできないため職務範囲は限られるが、幼稚園から高等学校までのゴミの回収や分別、清掃などを担当。職場に兄がいて採用当時は面倒を見ていたが、現在は通勤も仕事もひとりで行けるので、特に配慮はしていない。欠勤もなく周囲にうまく馴染んでいる。



肢体不自由
50歳代男性 /
事務局事務職(正職員)

勤務年数は4年。法人事務局総務課長。職員は車通勤禁止だが、下肢障害のため特別に配慮し、学内に駐車スペースも確保している。杖を使用しているが施設面での配慮はしていない。前職も学校事務に長く従事しており、欠員が出た際に経験を見込まれて中途採用された。

雇用管理

障害者であっても、特に理由がなければ正職員として採用しています。障害によって通常の健常者と同等の職務が遂行できない場合は、嘱託・臨時職員等として採用します。賃金についても正職員は健常者と同等とし、臨時職員は職務能力によって決定しています。

勤務に際しては障害の程度に応じた配慮をしています。学校には、身体の不自由な生徒もあり、基本的に幼稚園から短期大学までバリアフリー化に対応しています。しかし、法人事務局だけは戦前の建物であるため改修は難しく、いまのところ改修の予定はありません。

総務担当者から

障害者であっても、職務能力があれば雇用には支障がないと思います。私自身も障害者ですが、これまで健常者と変わりなく仕事をしてきました。ただ、私たちの雇用規模の中で、障害者中心の採用計画を考えるのは厳しいというのが本音です。

教員については、障害を持った有資格者が登録し、そこから必要な人材を採用できるような仕組みがあれば、採用がもっとやりやすくなると思います。