

区別のない採用により雇用率を達成し続けている事例

事例

13

当法人はキリスト教の精神に基づき、幼稚園から大学まで一貫した教育を行っている。学校が北海道から九州まで散在しており、障害者の雇用については各学校単位で行われている。現在は雇用率を達成しているが、今後教職員の退職に伴う対策が必要となっている。

法人データ

学校数 20校(大学2校、中学校・高等学校9校、小学校3校
幼稚園6校)

学生数 大学： 3,340人
中学校・高等学校： 3,870人
小学校： 1,235人
幼稚園： 1,005人

常用労働者数：690人

	教員	事務職	業務職等	合計
大学	140	89	15	244
中学校・高等学校	242	41	21	304
小学校	61	7	5	73
幼稚園	60	3	3	66
事務局	0	3	0	3

*学校部門全20学校に、事務局を加えた全21部門が雇用対象です。

雇用障害者数：8人(うち重度障害者数3人)

大学 4人

教員： 肢体不自由2人(正職員) / 内部障害1人(正職員)

事務： 聴覚障害1人(正職員)

中学校・高等学校 3人

教員： 内部障害1人(正職員)

業務： 肢体不自由1人(正職員) / 知的障害1人(パート)

幼稚園 1人

教員： 肢体不自由1人(正職員)

障害者雇用への取り組み

キリスト教の精神に基づく障害者雇用の取り組み

当法人は、各学校単位に人事権があり、障害者の採用についても各学校ごとに行われています。マニュアルや規約を設けず、ゆるやかな規定により全体を運営していますが、キリスト教に基づく就労精神から各校が主体的に障害者雇用と取り組んでいます。そうしたそれぞれの学校の取り組みが、総合的に法人全体の成果となり、法定雇用率の達成につながっているといえます。

従来から雇用に関する基本方針は、障害者であるなしにかかわらず、業務遂行能力を評価の対象とし、採用に際しても障害者をはじめから拒否するようなことはありません。ただ、現在は法定雇用率を上回っていますが、今後は職員の高齢化による異動や退職により、法定雇用率の維持は難しいことが予測されます。今後は積極的に対策を考える必要性を感じています。これが大きな課題です。



採用・雇用管理データ

各学校単位での障害者雇用

採用について

法人全体の一貫した姿勢として、障害の有無を採用の基準とはしていません。そのため、障害者に限定した雇用も行っていない。また、障害者も含め、雇用における募集や採用の方法・対応に関しては、各学校にその権限を委ねています。学校の所在地が北海道から九州まであり、自然環境も諸事情も著しく異なるため、法人本部による統一の方針を適用するのは現実的ではないからです。障害者の採用については、過去には養護学校等からの要請で、清掃業務での実習を行った後採用した実績もあります。今後もそのようなことがあれば対応していきたいと考えています。

雇用管理

ほとんどの雇用障害者は正職員であり、業務内容及び給与とも他の職員と同等の条件です。高校で清掃業務に従事している知的障害者のみパート雇用です。この人は採用当初、仕事や人間関係に慣れるまでに時間がかかり、出勤状況が不安定になったりしましたが、カウンセリングを行うことにより、現在は落ち着いて働いています。

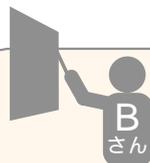
全体の職場環境づくりとしては、障害を持つ学生への対応を優先し、学生が出入りする建物については完全にバリアフリー化しています。その他の古い建物に関しては、今後の建て替えにともない徐々に行っていく計画です。



聴覚障害

40歳代 /
図書館事務(正職員)

勤務年数は5年。採用時に事務局の庶務課で、会議用の資料やコピー作成を担当していた。正確でない業務を行うことから周囲の推薦で翌年図書館の事務職として配転された。同僚達も自らすすんで手話を覚えるなど、積極的にコミュニケーションをとっている。



肢体不自由

40歳代 /
大学教員(正職員)

勤務年数は12年。片方の足が伸びないため、歩行は極めて困難だが、杖を使わず自分で歩くことは可能。手すりやエレベータなどを利用し、キャンパス内の移動に不自由はない。授業も立位で行うことができ、業務上はほとんど問題ない。

人事担当者から

現在、学校全般が少子化の影響で生徒数が減少するなど、以前ほど経営に余裕がなくなっているのが実情です。このような事情が背景にあるため、当法人に限らず職員の採用全般を控えていると思われます。当法人の慣例として、障害の有無を区別した雇用は行っていないが、能力があれば障害のあるなしにかかわらず積極的に雇用するという姿勢を、今後も保ち続けていきたいと思っています。