

学内に専門委員会を設けて改革を進めた事例

事例

14

医療系大学と付属大学病院、専門学校があり、常用労働者数は約4,000人にものぼる。常用労働者の約6割は付属病院に従事する医療専門職である。ハローワークからの雇用率改善指導を受けたことから学内に委員会を設置し、取り組みを推進。目標に向け着実に雇用数を増やしている。

法人データ

学校数 2校(大学・大学院 / 専修学校 各1校、付属病院 2院)
学生数 大学・大学院 : 7,896人
専修学校 : 838人
常用労働者数 : 3,935人

	教員	事務	業務	医療	合計
大学	909	331	76	0	1316
専修学校	49	10	4	0	63
付属病院	0	228	31	2297	2556

*学校部門全2校に付属病院2院を加えた全4部門が雇用対象です。

雇用障害者数 : 25人(うち重度障害者数8人)

大学 12人

教員 : 肢体不自由3人(正職員) / 内部障害2人(正職員)

事務 : 肢体不自由1人(正職員)

内部障害3人(正職員2人、臨時1人)

視覚障害1人(正職員)

その他(研究補助) : 肢体不自由1人(臨時)

内部障害1人(正職員)

専修学校 2人

教員 : 肢体不自由1人(正職員)

業務 : 肢体不自由1人(正職員)

付属病院 11人

事務 : 肢体不自由3人(臨時) 内部障害1人(臨時)

業務 : 聴覚・言語障害1人(臨時)

医療 : 肢体不自由6人(正職員)

障害者雇用への取り組み

取り組みの契機となった「雇入れ計画」の提出

障害者の雇用率は平成15年度時点で1.01%と平均を大きく下回っていたため、ハローワークより「障害者の雇入れに関する計画」の提出を求められました。そのため、学内に対策委員会を設けて雇入れ計画の策定をはじめ、積極的な取り組みを開始しました。

委員会の答申である「障害者就業に対する理解と協力を努め、ノーマライゼーションの理念を一層浸透させ、雇用促進とその安定を図る」という考えに沿って、教育機関、医療機関としての社会的責務を果たしていく方針です。

計画に沿って新規採用を行い、平成16年度には雇用率が1.38%となりました。次年度以降も新規採用を継続し、平成18年度には法定雇用率1.8%を達成できるよう進めていく予定です。

大がかりな施設改修ができないため、車椅子使用者の就労は困難と考え、当面は軽度の障害者を対象として、事務職を中心に新規採用を図っていく方針です。

雇用の背景

常用労働者の多くを医療専門職が占めますが、医療現場は資格を伴う職務が多く、肉体的にもハードなため、障害者採用は限定されています。また、院内で発生する清掃業務などもほとんどが外部委託であり、内勤や事務職での雇用創出が改善の鍵であると考えています。

課題への取り組み

法定雇用率達成のために、業務本部長を委員長として、大学病院や教職員人数の多い学部の事務室長等による「障害者雇用促進対策委員会」を理事会直轄の委員会として設置。月1~2回の会議を行い、雇入れ計画を作りました。計画書では雇用職種や受け入れ担当部署、人数などを具体的な数値目標で示し、実行をうながす原動力としました。今後も年2回程度の委員会の開催を継続する予定です。

ジョブコーチなどの制度も理解していますが、まずは自力で目標値達成を目指していこうと考えています。

採用・雇用管理データ

法人全体で採用に取り組んでいける体制づくり

採用について

ハローワークの改善指導を受ける前は、特に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や障害者雇用合同面接会、新卒障害者対象の面接会などを活用し、雇用に結びつけています。

また、各部署に障害者採用の目標を提示し、採用した場合は人件費を本部が負担するが、目標に達しない場合は障害者雇用納付金相当額を当該部署から拠出してもらうようにしました。大学と病院では人事課も別になりますが、互いに協力して、法人全体で同じ方向を向いて採用に取り組んでいける体制づくりを行っています。



視覚障害
30歳代男性 /
大学事務職員(正職員)

勤務年数は14年。1年契約の嘱託職員で採用し2年後に正職員となった。現在は主任に昇格し教務事務を担当。視力と聴覚の障害のため、パソコンに拡大鏡を設置し、電話の音を大きめに設定するなどの配慮を行っている。持ち前の明るさで職場にもなじみ、対人業務はもちろん人事異動で4年間の地方転勤もこなしている。



肢体不自由
20歳代女性 /
大学病院事務職員(臨時職員)

勤務年数は1年。病院総合相談部で予約の取り次ぎなどの受付窓口業務を担当。法人としては初のハローワーク経由の採用者である。患者さんとの対面業務も順調にこなしている。上下肢機能障害のため通勤ラッシュを避けた時差出勤の配慮をしているほかは、健常者と同じ勤務条件で働いている。

雇用管理

障害者の新規採用の場合、原則として臨時職員の身分となりますが、採用後の勤務状況を見て正職員に登用するケースもあり、また、正職員採用試験の受験も可能です。

賃金については正職員は健常者と同等で、臨時職員は職務能力によって決定しています。

障害に応じて時差出勤や駐車場の確保、短時間勤務、制服着用の免除などの配慮をしています。学生、患者向けのバリアフリー化は進んでいるので、そうした部分をうまく雇用にも活かしていけるように考えています。

人事担当者から

障害者雇用に向けてトップや現場の教職員の協力態勢が不可欠であり、そのための仕組みづくりが重要です。当法人では理事会直轄の委員会を発足。できあがった雇入れ計画や答申を理事会に提出しています。雇用率アップを理事会の重要課題のひとつとして認識してもらい、職員にも具体的な数値目標や期限を明示して一緒に考えてもらうようにしました。「人事部まかせ」になっていた部分を、「自分たちの課題」に変えていくことで、単に数字の達成だけではなく、ノーマライゼーションの意識を高めることにもつながったと思います。