

欠員補充の際に障害者を積極的に雇用している事例

事例

15

本格的に障害者雇用に取り組み始めて約8年。
取り組みが比較的やさしい業務職を中心に雇用を拡大してきたが、
法定雇用率達成には至っていない。
今後、雇用率を上げていくためには、医療専門職での雇用拡大が必要である。

法人データ

学校数 4校(大学2校/専門学校2校)
学生数 大学(合計) : 1,600人
専門学校(合計) : 400人
常用労働者数 : 4,629人

	教員	事務	業務	医療	合計
大学	252	88	23	50	413
専門学校	26	9	0	0	35
付属病院	0	350	98	3624	4072
法人本部	0	85	24	0	109

*2大学、2専門学校に、4付属病院、法人本部を加えた全9部門が雇用対象です。

雇用障害者数 : 28人(うち重度障害者数13人)

大学(合計) 10人

教員 : 肢体不自由1人(正職員) / 内部障害3人(正職員)
事務 : 聴覚障害1人(正職員) / 肢体不自由1人(正職員)
業務 : 視覚障害1人(嘱託) / 肢体不自由3人(正職員)

付属病院(合計) 16人

事務 : 内部障害1人(パート)
業務 : 肢体不自由1人(嘱託)
内部障害3人(正職員2人 / 嘱託1人)
知的障害1人(正職員)
医療 : 視覚障害2人(正職員)
肢体不自由5人(正職員)
内部障害3人(正職員)

法人本部 2人

事務 : 内部障害2人(正職員)

障害者雇用への取り組み

業務職から積極的に障害者を雇用

平成9年度の障害者雇用率が0.77%であったため、ハローワークから指導を受け、以降は法定雇用率達成を目指して改善に努めてきました。具体的には、業務職の欠員が出た場合の人材補充の際に、積極的に障害者を雇用するという方法をとってきました。

その結果、障害者雇用率は平成12年度には0.99%、平成15年度には1.45%にまで改善されましたが、平成16年度は1.37%に下降。雇用率未達成の要因としては、次のようなことが考えられます。

平成16年4月に障害者雇用の除外率が10%ポイント引き下げられた。

障害者の場合、医療系の資格取得者が少なく、医療専門職での障害者雇用が広がらないため、これまでは用務員などの業務職での嘱託採用が多く、職種が限定されていた。

施設整備が充分でなく、車椅子使用者や義足装着者の採用が難しい。

中途障害者については、継続雇用が基本です。個々の障害の内容を考慮し、本人に合った職務創出や、勤務時間への配慮などを行っています。

定年は教授職は65歳、その他の職種は63歳。教員以外の職種に再雇用制度があります。再雇用期間は1年間で、契約更新は1回まで。雇用形態は嘱託職員です。

課題への取り組み

最大の課題は、医療専門職での雇用拡大です。現在は具体的な対策がないため、今後障害者雇用関係機関とも相談しながら、採用を拡大していく方策を検討し、実行していきたいと考えています。

採用・雇用管理データ

勤務実績を考慮し、嘱託から正職員への移行を可能に

採用について

現在雇用している障害のある教員は、すべて採用後に受障したケースです。

事務職・業務職の障害者雇用については、ハローワーク主催の合同説明会を通じて、当法人に興味を持った人たちの中から選考を行っています。

選考時には、「求める業務内容に意欲的に取り組めるか」「職種・年齢等を問わずコミュニケーションを図れるか」等を判断ポイントにしています。

雇用管理

雇用形態は、正職員、嘱託職員、パートタイムで、嘱託職員は1年間の契約雇用です。嘱託職員については3年間まで更新が可能で、その後は勤務実績を考慮して嘱託から正職員に移行できるようにしています。これまでに4～5人の障害者が嘱託から正職員になっています。

賃金については、障害者も健常者も同一基準。職場での雇用管理は、障害者それぞれに合わせた職務内容、勤務時間等の調整を行った上で、相談を随時受け付けるなどの配慮をしています。



内部障害・肢体不自由
20歳代女性 /
付属病院事務職(パート)

勤務年数は2年。先天的な障害を現実的に受けとめ、積極的に生きようとする姿勢を評価し、高校新卒採用を決定。病院の庶務でパソコン入力作業を中心に、一般事務補助を行っている。通勤は家族が車で送迎しており、職場内ではなるべく移動の必要がない仕事を任せている。まじめさと明るさを兼ね備えた性格で、誰からも好感をもたれ、本人もいろんな経験を積みたいと向上心も旺盛である。



肢体不自由
50歳代男性 /
大学用務員(正職員)

3年間の嘱託を経て正職員となり、勤務年数は5年になる。法人本部棟・大学内の清掃、廃棄物回収などの日常業務のほか、定期的な床下清掃・ワックス塗布、大学行事の設営など業務は多岐にわたる。採用前に業務内容を詳しく説明しており、実際に働き始めてから本人がギャップを感じることはなかったようである。



内部障害
30歳代男性 /
付属病院看護係長(正職員)

勤務年数は14年。在職中に心臓機能障害となるが、救命救急に必要な人材として復職後も同じ業務に復帰。ペースメーカー使用のためMRIに近づけないなど多少の制限はあるが、豊富な知識・経験を活かして、先輩の指導から職場内の医師・検査技師などとのチーム連携の中心的存在となっている。

人事担当者から

障害者雇用は社会的責任であることを各部署に理解してもらうことが重要だと感じています。特定の部署に偏らずに、各部署の人員に対して一定率の雇用を達成してもらうように働きかけたり、毎年1名ずつでも障害者を雇用するなど、常に障害者雇用を念頭におきながら取り組んでいます。また、雇用への取り組みが比較的やさしい職種から障害者雇用を進めていくという柔軟な姿勢も大切です。職種が偏る傾向にあるのは否めませんが、まず障害者を受け入れていくことが、職場での理解を得るためにも必要だと考えています。