

大学・短大部門の雇用率は達成しているが、除外率の適用がない専修学校部門の障害者雇用が進んでおらず、法人全体では雇用率は達成されていない。また、雇用障害者の高齡化により退職者が増加して雇用率低下が進んでおり、今後積極的な障害者雇用への取り組みが必要となっている。

法人データ

学校数 8校(大学・大学院1校 / 短期大学2校 / 専修学校3校 / 幼稚園2園)

学生数 大学・大学院 : 3,932人
短期大学 : 1,646人
専修学校 : 5,393人
幼稚園 : 295人

常用労働者数 : 1,093人

	教員	事務	業務	医療	合計
大学	155	88	0	2	245
短期大学	93	59	0	0	152
専修学校	265	63	8	0	336
幼稚園	16	3	0	0	19
本部等付属機関	0	338	0	3	341

*学校部門全8校に学園本部等付属機関を加えた全9部門が雇用対象です。

雇用障害者数 : 10人(うち重度障害者数2人)

大学 2人

教員 : 肢体不自由2人(正職員1人、嘱託職員1人)

短期大学 3人

教員 : 肢体不自由1人(嘱託職員) 内部障害1人(正職員)

事務 : 肢体不自由1人(嘱託職員)

専修学校 1人

教員 : 内部障害1人(正職員)

本部等付属機関 4人

事務 : 肢体不自由1人(正職員) 内部障害1人(嘱託職員)

業務等 : 肢体不自由1人(正職員) 肢体不自由1人(嘱託職員)

障害者雇用への取り組み

雇用促進には法人全体の意識改革が必要

これまで障害者雇用に関する特別な対策をとってこなかった上に、教職員の年齢層も高くなっています。本年度にも定年を迎える人が数名おり、早急に対策を講じる必要があります。

法人全体としては障害者雇用について一定の理解はしていますが、法定基準に対する認識は十分とはいえません。人事担当者レベルでは、ハローワークが開催する研修会や先進企業の見学などへ積極的に参加していますが、今後はさらに多くの人に参加してもらうようにするとともに、内部的な勉強会などを行っていきたく考えています。

定年は60歳が基本です。再雇用制度については学内で制度を見直しているところですが、現状では教員の場合、1年契約の嘱託職員として65歳または70歳まで残るケースが多くなっています。

雇用の背景

大学だけで見れば雇用率は達成していますが、法人内では専修学校の占める部分が非常に大きく、教員の占める割合も高いため、除外率の適用がないのは厳しいと感じています。また、事務職員に関しては派遣社員の活用もあり、健常者でも新規の採用を控えているのが現状です。

課題への取り組み

これまでハローワークの改善指導は受けていませんが、近年の雇用率低下を受け止め、早急な対策の必要を感じています。人事課で障害者職業訓練校などを見学し、技術を持った障害者を適所に配置できないか、各部署の担当者と話を進めています。情報処理系の部門では受け入れ態勢を整えつつあるので、そこにあった人材を見つける具体的な行動から始めたいと考えています。

採用・雇用管理データ

緊急の課題は新たな採用の方策の検討

採用について

障害者雇用については、そのほとんどが採用後に障害者になった人たちです。新規採用したことはなく、雇用率が下がっている現状をふまえ、新たな採用の方策を検討することが緊急の課題となっています。

雇用管理

障害者であっても職務能力に問題がなければ正職員として採用しています。嘱託待遇とする場合も、健常者と同様に仕事の内容に応じて対応しています。賃金についても健常者と同じ扱いです。

障害に対する配慮は個々の職場で工夫しています。施設内の建物は比較的新しいため、エレベーターやエントランスの段差解消、トイレの手すりなどは整っています。施設のバリアフリー化については十分だと感じていませんが、いまのところ施設の改修を行う予定はありません。



肢体不自由

50歳代男性 /
学園本部事務職員(正職員)

勤続年数は28年。コンピュータの情報処理室でシステム構築および管理業務に従事。採用当初は経理関係の部署にいたが、その後、異動によってシステム課へ配属。幼少時の疾病により右手に障害があるが、特に設備や職務上の配慮はしていない。現在は課長補佐として課内をまとめている。



肢体不自由

50歳代女性 /
付属機関事務職(正職員)

勤続年数は26年。付属施設で学芸員として従事。接客業務から展示企画の立案、実施まで、ベテラン職員として欠かせない存在となっている。現場の作業もあるが、周囲で事故のないように配慮している。

人事担当者から

人事担当としては危機感もあります。特例子会社の制度についても興味があったので、先進企業の見学をしたり、ハローワークに問い合わせをしたりしていますが、具体化するにはいろいろな課題があるようです。

健常者も含めて採用を抑えているなか、障害があっても戦力になる人ならぜひ採用して欲しいと要望している部署もあります。まずは、公共機関を通じて人材を探し、新しい雇用のルートをつくっていかねばと思います。