

雇用率が落ちこんだ平成14年度より積極的に障害者雇用に取り組み、徐々に雇用実績を上げつつある。障害者と受け入れ現場の所属長がお互いに納得がゆく話し合いをし、新たな業務の創出にも努めながら、ゆっくりでも着実に障害者雇用を進めていこうとしている。

法人データ

学校数 10校(大学1校 / 高等学校5校 / 中学校3校 / 小学校1校)
 学生数 大学 : 32,000人
 高等学校(合計) : 4,500人
 中学校(合計) : 2,000人
 小学校 : 800人
 常用労働者数 : 5,167人

	教員	事務	業務	医療	合計
大学	1918	804	108	0	2830
中学校・高等学校	315	80	7	0	402
小学校	40	11	2	0	53
付属病院	0	384	194	1304	1882

*学校部門10校に付属病院1院を加えた全11部門が雇用対象です。

雇用障害者数 : 26人(うち重度障害者数18人)
 大学(合計)18人
 教員 : 視覚障害1人(有期) / 肢体不自由3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5人(正職員2人 / 嘱託3人) / 内部障害4人(正職員2人 / 嘱託2人) / 知的障害1人(嘱託)
 中・高等学校(合計)2人
 教員 : 視覚障害1人(正職員)
 事務 : 内部障害1人(正職員)
 付属病院(合計)6人
 事務 : 肢体不自由4人(正職員2人 / 嘱託2人) / 内部障害2人(正職員)

障害者雇用への取り組み

建学の精神にのっとり、重要事項として推進

教育・研究・医療から学術事業まで、当法人の活動は多岐にわたっていますが、建学の精神に基づく考え方として、「広く社会貢献に努める」ことが重要なキーワードのひとつになっています。さらに、学校という教育の現場で、健常者も障害者も共に生活していくことが自然な姿であることを理解してもらうための環境づくりという意味からも、障害者雇用への取り組みは重要なことと考えています。

かつては、障害を持つ卒業生の雇用は行ってきたものの、外部に対して雇用の機会を広げていくことには消極的でした。しかし、平成14年に、ハローワーク主催の合同面接会に参加するなど、積極的に障害者雇用を推進し、この年以降、事務系職員を新規に11名雇用しました。

こうした取り組みにより、すでに学校部門では雇用率が3%を超えるまでになっていますが、病院部門では、その必要性和理解は進んでいるものの、医療現場で障害者を雇用することの難しさから、なかなか思うように雇用に結びつかない状況にあります。今後も障害者雇用に積極的に取り組むことにしていますが、医療関係の免許職や、教員などのように研究実績が求められる職種では、障害者の有資格者が少ないこともあり、雇用を増していくには難しい面があります。

課題への取り組み

法定雇用率達成が、何よりも大きな課題です。しかし、経費削減が求められるなかでは、早急に達成するのは難しい状況です。業務とのマッチングを考慮しながら、職場と障害者双方が満足できる雇用を計画的に行っていきたくと考えています。取り組みのひとつの課題としては、短時間労働のルールの設定や、別体系の給与などの検討が挙げられています。障害のために規定の時間通りに働けない、また、軽作業しか遂行できないといった場合、現在の制度のもとでは雇用は難しいですが、部分的な業務でもそれに見合った処遇が設定されていれば、雇用することが可能になります。今後は、こうした制度的な見直しも必要と考えています。

採用・雇用管理データ

人数合わせの採用ではなく、業務とのマッチングを考える

採用について

正職員としての雇用のほか、最長3年までの単年度契約の嘱託職員として雇用するケースも多く、その場合、就業状況がお互いにとって良好であれば、正職員への試験を受けることも可能としています。

多くの場合、職種を限定して面接会等に臨むことはなく、就職を希望する障害者がこれまでどのような仕事をしてきたのかを理解し、その人にマッチする業務が用意できるかどうかを検討するという方法をとっています。また、人数を合わせるだけの採用はせず、あくまでも業務とのマッチングを考えながら、少しずつではあっても継続的な採用に取り組み、雇用者人数を増やしていきたいと考えています。



肢体不自由

30歳代男性 /
大学事務員(正職員)

勤務年数は9年。大学教員の研究支援を担当する部署で、資料の作成や申請書類の準備など、デスクワークを中心とした仕事をしている。電動車椅子を使用しているが、車椅子でも業務に差し支えないように職場環境を整備し、車通勤も優先的に認めている。また、健康上の問題が生じたときは、すぐに所属長と人事部とで連絡を取り合い、対処するようにしている。



内部疾患

20歳代女性 /
大学事務員(嘱託職員)

勤務年数は1年。学生の課外活動をサポートする部署で、窓口業務をはじめ、刊行物の編集、ホームページの更新作業、会議の準備など、庶務全般を数人の正職員とともに担当している。対応も明るく、周囲の職員も障害を理解して様々な場面で配慮する環境ができています。また、人事部から所属長に対して、定期的に業務や体調管理に関するフォローアップ・アンケートを行っている。

雇用管理

採用後に本人の能力と業務内容がうまくマッチしない場合は、新たな業務の創出を行うなどして、雇用を継続する努力をしています。

待遇については正職員、嘱託職員とも健常者、障害者を問わず同等のルールで区別はありません。ただ、こうした固定的なルールのために、臨機応変な採用が難しいケースも見られます。

人事担当者から

障害者雇用を進めるには、業務に対する固定概念を捨て、新たな雇用の機会をいかに創出していくかがポイントです。発想を少し変えてみれば、いろいろな仕事の場が作り出せると思います。もちろん、そのためには現場の理解や協力も欠かせません。また、実際に雇用するには、合同面接会などを活用して多くの人たちとお会いし、お互いにできることを確認し合うことも大切です。一人ひとり状況が違いますから、障害者をひとまとめに考えるのではなく、それぞれ個別のケースとして対応していくことが重要です。時間も手間もかかりますが、そうした積み重ねが、スムーズな就業につながるのだと思います。