

ハローワークを活用し新たな雇用機会を創出した事例

事例 2

幼稚園から大学院までを擁する総合学校法人である。
ハローワークからの改善指導を機に、
人事部以外の協力も得ながら雇用率達成に向け努力。
トライアル雇用なども積極的に利用して新たな雇用機会を設けている。

法人データ

学校数 5校(大学・大学院 / 女子短期大学 /
中学校・高等学校 / 小学校 / 幼稚園 各1校)
学生数 大学・大学院 : 20,500人
女子短期大学 : 2,500人
高等学校 : 1,400人
中学校 : 830人
小学校 : 700人
幼稚園 : 120人
常用労働者数 : 1,291人

	教員	事務	業務	合計
大学	452	443	20	915
短期大学	60	78	6	144
中学校・高等学校	97	42	3	142
小学校	31	19	7	57
幼稚園	8	2	2	12
事務局	0	21	0	21

*学校部門全5校に法人本部を加えた全6部門が雇用対象です。

雇用障害者数 : 9人(うち重度障害者数4人)
大学5人

事務 : 肢体不自由3人(正職員) 内部障害1人(正職員)
業務 : 知的障害1人(正職員)

短期大学1人

事務 : 内部障害1人(正職員)

小学校1人

教員 : 肢体不自由1人(正職員)

本部2人

事務 : 肢体不自由2人(正職員)

障害者雇用への取り組み

ハローワークの改善指導を受け、達成に向けて努力

障害者雇用については、理事長をはじめ法人経営陣も十分にその社会的責任を認識しています。特に平成11年にハローワークより改善指導を受けたことから、経営執行会議などでも積極的に議題にあげ、人事部以外の協力も得ながら達成に向けて努力をしてきました。

その結果、平成9年度には0.72%だった雇用率は平成12年度に1.71%まで改善され、その後、平成14年度には1.85%と法定雇用率を達成しました。しかし、該当者の定年退職、除外率の引き下げなどによって平成16年度に1.58%まで低下したことから、再度、達成に向けて取り組みを続けていかなければならないと考えています。

中途障害に関しては、業務遂行が可能であれば継続雇用を行っており、内部障害を持ちながら小学校で教員を続けている人もいます。定年は教授職は68歳、それ以外は65歳を基本としています。

雇用の背景

障害者の雇用は大学の事務職が大部分を占めています。しかし、法人本部関連は歴史のある建物が多くバリアフリー化が困難。さらに健常者も含めて事務職員の採用を最低限に抑える厳しい状況のなか、障害者の配属部署や受け入れ態勢をさらに積極的に検討する必要性を感じています。

課題への取り組み

改善指導を受けて、はじめてハローワークや障害者職業センターなどに出向いて情報を収集し、人材の紹介も受けました。

また、法人の経営執行会議において障害者雇用を議題に取り上げてもらえるよう、事務職のトップを通して働きかけ、同時に現場に対しては月1回の事務連絡会を有効利用して「雇用率の達成は社会的責務である」との認識を周知徹底するよう努力しました。

今後の課題としては、学内各部署へのさらなる意識啓発があります。障害者雇用は法律上の義務であるという認識がない部署もあるため、まずはそこから周知徹底し、スムーズな受け入れ態勢を整えていく考えです。

採用・雇用管理データ

トライアル雇用制度を利用した円滑な就労

採用について

数年前にハローワークなどの紹介で知的障害を含む3人の障害者を採用しました。その際、知的障害者の雇用にあたっては、トライアル雇用制度を利用したことが円滑な就労に結びついたと考えています。

教員、事務職員ともに、採用は書類選考の上面接、さらに理事会の承認という手順を踏んでいます。これは障害者も健常者も基本的に同じ流れです。



知的障害

Aさん
50歳代男性 /
大学用務員(正職員)

勤務年数は4年。1カ月のトライアル雇用後、平成12年に正職員として採用した。仕事はキャンパス内の植栽整備など。前職は屋内業務だったため、最初は屋外での慣れない作業に体調を崩したこともあったが、現在は要領よく作業をこなしている。



内部障害

Bさん
40歳代男性 /
短期大学事務職員(正職員)

勤務年数は16年。短大の情報教育メディアの運用支援を担当。採用時は理系の技術を活かし、高等学校の情報教育や大学の情報センター業務に携わってきたが、平成11年に心臓の重度障害になってからは、超過勤務の少ない短大の部署に異動し、通常の勤務体系の中で仕事を継続している。



内部障害

Cさん
30歳代女性 /
法人本部事務職員(正職員)

勤務年数は17年。総務部門で文書の授受・処理、式典や行事に関わる業務に従事。当初は大学の庶務関係の部署だったが、腎臓の重度障害になってからは事務局に異動し、本人の意志で職場近くに住居も移した。透析の時間と部屋の確保、通院のための時差出勤を配慮して仕事を続けている。

人事担当者から

障害者雇用を推進する上で法人トップの理解と協力は不可欠です。そこで、まず担当業務に話をし、徐々に理事長クラスまで理解を広げていきました。その中では教育機関として、社会的責任が大きいということも強調しました。

また、職業訓練校の見学や研修会への参加もおすすめします。やはり、実際に訓練している障害者に会うと具体的な課題を見つけることができます。他法人のやり方や就労体系、他業種の状況などを知ることも非常に参考になりました。自分たちだけで煮詰まってしまうのではなく、まず外部機関との連携に向けて、思い切って一歩踏み出すことが大事だと思います。