

新たな障害者雇用の仕組みづくりを始めた事例

事例 3

平成17年度から、積極的な障害者雇用の取り組みをスタートさせるため、具体的な制度づくりを急いでいる状況である。
新たな業務の創出、柔軟な勤務体制の構築などによって、障害者雇用を促進する道を開拓していきたいと考えている。

法人データ

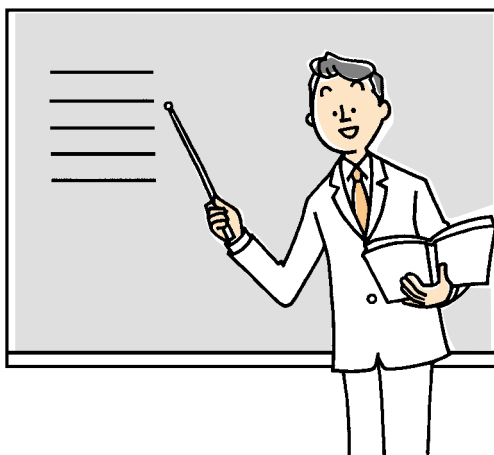
学校数 5校(大学1校/専修学校2校/高等学校2校)

雇用障害者数：14人(うち重度障害者数5人)

大学・専修学校(合計)14人

教員：肢体不自由5人(正職員)/内部障害4人(正職員)

事務：肢体不自由3人(正職員)/内部障害2人(正職員)



障害者雇用への取り組み

障害者雇用に向けた「仕組み」づくりを準備

平成14年度までは法定雇用率を満たしてきましたが、平成15年度以降、障害を持つ職員の退職が多くあったことや法改正による除外率の引き下げが重なるなど、現在は法定雇用率を満たしていない状況です。これらをふまえ、障害者雇用率を高めるための見直しを行い、具体的な改善策を平成17年度から実施できるよう準備を進めているところです。

学校分野の特徴として、一般に雇用者の過半数以上が教員で構成されていますが、教員の採用は、研究・教育の実績や能力が第一義的に求められる面もあり、障害者の採用を優先して行うことは難しいものがあります。また一般企業と同様に、事務部門や管理部門における業務の効率化を推進しており、清掃・警備・電話交換などの現業部門のアウトソーシング化や事務系の業務における派遣社員の活用などを実施しているところが多いことから、こうした部門での障害者雇用について新たな対応が必要になってきています。

こうしたなかで、当法人では現行の制度(雇用形態や処遇等)の見直しを行い、障害者雇用を優先的に進めていくための仕組みづくりを検討しているところです。さらに、これまでいくつかの学校業務等に関する関連法人を設立しており、「特例子会社」の設立に関し、こうした経験を活かすことが可能か否か検討を深めているところです。

課題への取り組み

除外率の引き下げは、非常に大きな影響を及ぼしており、これまでの採用方法では法定雇用率を達成することは困難です。そのため、積極的に障害者雇用を進める仕組みづくりが大きな課題です。例えば勤務体制の工夫に加え、業務委託の発注にあたっては、障害・福祉団体を積極的に活用するなど、各法人での直接雇用という枠組みだけでなく、地域社会全体において、障害者の人々の「働く場」をこれまで以上に確保していくという視点も必要だと考えます。

採用・雇用管理データ

障害者雇用への積極的な姿勢が必要と認識

採用について

一般的な募集において採用した教職員の中で、さまざまな障害をもった人がいたり、在職している教職員が病気などで障害認定を新たに受けたりという事例も多く見受けられます。定年年齢が、専任教員70歳(専任職員は65歳)のため、一般企業に比べて高年齢ということもあり、現在、障害者認定を受けている教職員の多くは、在職中の疾病等によるケースです。そのため、これまでは特別の採用や募集を実施しなくても平成14年度までは法定雇用率を達成することができていました。今後は、現状の受け身の状態から積極的な姿勢に向けた、新たな障害者雇用の道を検討していく必要があると認識しています。



内部障害

30歳代男性 /
大学事務職員(正職員)

勤務年数は15年。総務関係の部署で、会議資料作成、予算管理・経理処理などの事務業務を担当。入院・手術後は、フルタイム勤務が可能になるまで自宅療養期間を十分にとってもらい、復職後は通勤ラッシュを避けるため、1時間のシフト勤務を承認。さらに、時間外勤務にならないように、担当業務の負荷を軽減している。



肢体不自由

50歳代男性 /
大学技術職員(正職員)

勤務年数は35年。脳内出血による入院・リハビリのため11カ月の長期欠勤後に復職。半身に後遺症が残ったが、受障前と同じ理系の技術実験実習・研究支援業務に従事している。本人の意向と職場状況の調整を行い、職場メンバーとのミーティング等も数多く実施して、業務分担の配慮や職場での理解が得られるように努めてきた。

雇用管理

健康管理については、事業主に課せられた法定健診の他に、生活習慣病健診の充実や当法人独自の「心とからだの健康づくり計画」を策定し、ホームページ上で健康診断サービスや医療情報の提供などを行っています。不幸にして、在職中に疾病などにより勤務が難しくなった場合は、長期欠勤・休職制度を活用し復職に向けての十分な期間を確保しています。

復職後、障害者になった教職員には、例えば、歩行に障害がある教員には、担当する授業の教室を配慮するなどの対応を行っています。大学施設についても、可能な範囲でのバリアフリー化を、順次進めています。

人事担当者から

これまで各キャンパスでは、教育研究機関として、バリアフリー化促進など、障害のある学生の就学面におけるサポートに積極的に取り組んでいます。一方、障害者の雇用という面においては、法定雇用率を満たしていたことから、あまり積極的とはいえなかった状況です。しかしながら今後は、例えば在宅勤務など柔軟な勤務体制の導入により、障害者の積極的雇用が必要となります。