

## 障害をマイナスにとらえない採用で法定雇用率を達成している事例

# 事例 4

中・高等学校と総合大学を軸に、キリスト教精神に基づいた一貫教育が行われている。障害者雇用率は2.34%。大学の教職員をはじめ、中・高等学校の教員などにも障害者を採用している。

### 法人データ

学校数 4校(大学・大学院1校 / 中・高等学校1校 / 高等学校1校 / 幼稚園1園)

学生数 大学・大学院 : 12,605人  
中・高等学校 : 1,586人  
高等学校 : 1,110人  
幼稚園 : 194人

常用労働者数 : 825人

	教員	事務	業務	合計
大学	317	331	15	663
中・高等学校	125	25	3	153
幼稚園	7	2	0	9

\*学校部門全4校が雇用対象です。

雇用障害者数 : 9人(うち重度障害者数4人)

大学 8人

教員 : 肢体不自由6人(正職員5人、嘱託職員1人)

事務 : 内部障害2人(正職員)

中・高等学校 1人

教員 : 内部障害1人(正職員)

### 障害者雇用への取り組み

積極的な活動はしていないが法定雇用率は達成

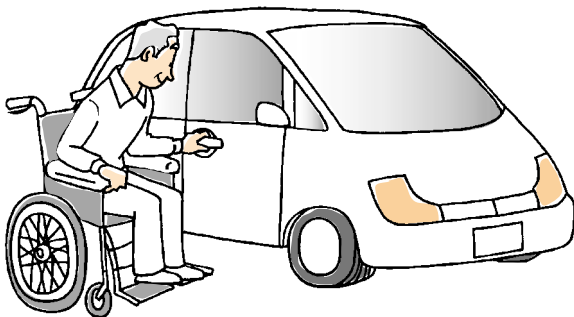
障害者雇用に関する特別な対策はとっていませんが、法定雇用率を下回ったことは一度もありません。障害者の多くは大学教員で、ほとんどの人は採用時から障害を持っていたケースです。大学教員の採用は教授会で行っていますが、キリスト教精神からも、障害があることが選考上マイナスに働かない雰囲気があるようです。

これまでも車椅子で授業をしていた教授もいますし、大学にも車椅子を使用したり、聴覚に障害を持っている学生がいますが、それぞれの現場で自然な対応、配慮ができており、問題なく運営されています。

### 雇用の背景

当法人では、社会福祉の地域公開講座を20年以上継続しています。学校での礼拝は誰もが参加できるように、朝10時から30分の礼拝時間中は授業や事務を行わないのが慣例です。常に、他者を思いやる気持ちを培う教育の一環として位置づけています。

障害を持った学生も多数在籍していますが、先に述べたような教育方針による校風が、障害者を受け入れやすくしているのかもしれません。



### 課題への取り組み

これまで一度も雇用率が未達成になっていないことから、特別な対策の必要がなく、法人経営者も職員も障害者雇用をほとんど意識しないで過ごしてきました。

人事担当としては、今後、高齢者の定年が相次ぐこともあり、具体的な対策は必要だと感じています。教員の採用は人事部局から要請を出すのが難しいため、事務職での対応を考えています。

## 採用・雇用管理データ

## 障害者が応募した場合も通常と同じ選考

## 採用について

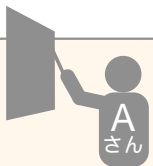
障害者に特定した採用は行っていませんが、応募者に障害者がいた場合も通常と同じ選考を行っています。選考の手順としては、教員に関しては、公募と推薦を合わせて教授会、資格審査委員会、理事会などを経て採用を決定し、その後人事課で手続きをしています。事務職員に関しては公募・推薦で候補者を募り、書類と面接等により選考しますが、新規採用は控える方向にあります。

ハローワークへは通常の求人を依頼したことはありませんが、障害者雇用の目的で利用したことはありません。ハローワーク主催の研修会などには積極的に参加しています。

## 雇用管理

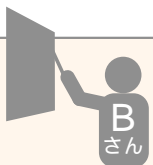
原則として、障害者も正職員で採用することにしていません。給与に関しても健常者と同様です。

学内は基本的にバリアフリーで、車椅子で各施設を移動することが可能な環境です。ただし本館棟だけは、大正時代の建築で改修はしていないため、学生や教員には比較的関わりの少ない事務部門を中心に使っています。本館で勤務する事務職員については、障害者を採用した場合はその時点で配置を考慮して対処する考えです。その他、障害者への細かい配慮は現場に任せっていますが、教室の手配や駐車場の確保は教務課などが本人と相談して便宜を図っています。



肢体不自由  
70歳代男性 /  
大学教員

教授として13年間勤め、その後、嘱託契約で3年間勤続。生まれつき下肢障害があり杖を使用しているため車通勤。バリアフリー対応の新キャンパスでの勤務だったため、特に配慮の必要はないが、研究室のある棟の横に駐車できるようにした。



内部障害  
60歳代男性 /  
高等学校教員

勤務年数は28年。採用時より腎臓に疾患があったが、その後悪化して手術を受け休職。復職後、しばらくは担任をはずれていたが、現在は通常通りに勤務。職員室から近い教室を手配し、行事などでは周囲が自然に配慮している。個人で障害者のボランティア活動も積極的に行っている。

## 人事担当者から

障害の程度や部位にもよりますが、業務遂行が難しいほどの重度障害でなければ、障害者を採用すること自体に不安はありません。

ただ、私たちの場合は良くも悪くも障害者の雇用に対して無頓着なのかもしれません。少なくとも雇用率に対する認識が低いという面は変えていく必要があると思います。