

専任嘱託職員制度を活用し積極的に雇用を進めている事例

事例 5

雇用率が低いために、ハローワークより改善指導を受けたことが障害者雇用を考える大きなきっかけとなった。担当現場の人事事務室と理事会直結の人事委員会とのパイプをつくり、情報の共有化を図りながら、法人全体で、法定雇用率達成を重要課題と位置づけている。

法人データ

学校数 6校(大学1校/短期大学2校/中学校・高等学校3校)
学生数 大学(合計) : 9,285人
短期大学(合計) : 589人
中学校・高等学校(合計) : 4,317人
常用労働者数 : 812人

	教員	事務	業務	合計
大学	292	183	3	478
専門学校	37	27	0	64
中学校・高等学校	209	38	0	247
法人事務局	0	23	0	23

*学校部門全6校に法人事務局を加えた全7部門が雇用対象です。

雇用障害者数 : 5人(うち重度障害者数2人)

大学(合計)5人

教員 : 聴覚障害1人(正職員) / 肢体不自由1人(正職員)

事務 : 聴覚障害1人(正職員) / 肢体不自由1人(正職員)

内部障害1人(嘱託)

障害者雇用への取り組み

現場の人事事務室と、人事委員会で情報を共有

当法人では従来、障害者に特別の職域を設けるといったスタンスをとっておらず、障害者、健常者の区別なく原則一般雇用の中で対応してきました。しかし、障害者雇用率が未達成(1.16%)であることから、法定雇用率達成を重要課題と位置づけ、今後積極的な取り組みをしていく考えです。

具体的には、まず、専任嘱託職員(週4日勤務)での雇用を積極的に増やすこと。この一環としてハローワークの紹介により、平成16年4月に重度内部障害(腎臓)の女性1名を図書館事務職として採用しました。今後も、この枠での雇用を進めていく考えです。

他方、教員については、採用ルートが固定されており、大学は評議会、中学校・高等学校は各学校の校長などにほぼ一任されているため、このルートに「障害者雇用」を乗せることは、難しい状況にあります。したがって、これら業務に(知的障害者も含め)障害者の職域をつくることは困難であると考えています。

なお、当法人の障害者雇用に関する情報は、担当する人事事務室(人事全般を担当)から、理事会の下に置かれた人事委員会に報告され、法人全体で問題意識を共有するようにしています。

また、いわゆる業務職のうち、食堂、スクールバスの運転手はすべて業務委託となっており、守衛、清掃は一部専任職員がいますが、今後は専任職員の定年退職を待って全面委託とする方針です。

課題への取り組み

平成15年にハローワークの改善指導が入り、障害者雇用への意識と互いのチームワークを高めるシステムとして、人事委員会が人事事務室と連携し、「できることをやる」ために自然な方法を模索しています。

雇用率は1.16%という状況にあり、また除外率が段階的に引き下げになることから、今後障害者雇用を意識した取り組みを行うことを、重要課題として位置づけ、管轄のハローワークとも相談しながら進めるところです。

採用・雇用管理データ

正職員になる可能性もある専任嘱託職員の雇用を推進

採用について

今後積極的に雇用促進を図ろうとしている専任嘱託職員は、勤務日数が少なく(週4日)、1年の有期契約ですが、5年まで更新が可能です。有期雇用者については中途採用募集枠があった場合、通常の採用試験を一般の受験者と同様に受験することで、正規雇用の可能性もあります。この枠で採用され、その後正職員となった障害者が1名います。

採用の決定手順は、ハローワークの紹介 職業適性検査・性格検査、筆記試験、作文試験の実施 書類選考 面接試験 人事委員会における審議決定となっています。賃金体系に健常者、障害者の区別はありません。



聴覚障害

50歳代女性 /
大学総務部門事務職員(正職員)

勤続年数は30年。事務職のベテランであり、主に一般総務事務を担当。重度聴覚障害を持つが、電話での会話が難しい程度で、その他は何の問題もなく職務をこなしている。業務連絡ほかのコミュニケーションツールとしてEメールをフル活用している。



内部障害

30歳代女性 /
図書館事務職員(専任嘱託職員)

勤続年数は1年。重度腎臓機能障害があるため勤務は週4日。週3回透析が必要であり、勤務日と透析日が重なる場合は、業務終業後に病院に通うように本人が調整。法人側も、図書館の1階に配属し、階段の昇降の負担を減らし、また重い荷作業などの過重労働にならないよう配慮に努めている。本人の同意のもと、障害があることを同僚に周知させている。

雇用管理

日常的に、障害に応じた働きやすい環境を提供することを心がけています。過去の事例として、途中で内部障害者になったケースがありました。次長級の職に就いた人ですが、本人の体調も考慮して、残業のない学生のキャリア支援担当の職に配置転換しました。学生の就職問題に関してもベテランであったことから、適材適所を考慮した配置転換事例として挙げられます。

定年は、大学と短期大学の教員、主任以上の事務職は65歳、一般事務職は60歳。一般職には原則として再雇用制度があり、申し出があり要件を満たせば1年ごとの更新が可能です。

バリアフリーは学生優先ですが、新しい建物については、トイレをはじめほぼ完璧な状態です。

人事担当者から

障害者雇用において大切なことは、きめ細やかな対応だと思います。条件さえ整えば、職務に携わる上で、障害の有無は大きな問題になりませんが、だからといって、採用したら「あとは頑張ってください」の言葉だけでは冷たいと思います。

特に新しく採用されて職場環境に慣れていない人は、個々に悩みを抱えているケースも少なくありません。それを改善するのも仕事のひとつとしてとらえ、平成13年に講習を受け、障害者職業生活相談員の資格を取って対応しています。