

## 新規雇用を積極的に行い雇用率を改善した事例

### 事例 6

当法人は大学院から保育所までを有し、常用労働者数は500名を超えている。このうち、大学の教職員が占める割合は8割近くあり、障害者雇用の実績も6名すべてが大学の雇用である。数年前から障害を持つ教職員が順次退職し、障害者雇用率が下がったことから、7年ぶりに障害者雇用を実施した。

#### 法人データ

学校数 5校( 保育所 / 幼稚園 / 大学 各1校  
中学校・高等学校 各1校 )  
学生数 大学 : 8,145人  
中学校・高等学校 : 1,974人  
幼稚園 : 165人  
保育所 : 112人  
常用労働者数 : 509人

	教員	事務	合計
大学	188	195	383
中学校・高等学校	77	19	96
幼稚園	11	3	14
保育所	13	3	16

\*学校部門全5校が雇用対象です。

雇用障害者数 : 6人(うち重度障害者数1人)

大学(合計)6人

教員 : 肢体不自由2人(正職員)

事務 : 肢体不自由3人(正職員1人 嘱託2人)

聴覚障害1人(嘱託)

#### 障害者雇用への取り組み

2名はハローワークの紹介で、1名は通常の採用で

新規の障害者雇用は、7年前に当法人関連の教会からの推薦で肢体不自由者を雇用したのが始まりです。その後新規の障害者雇用は途絶えていましたが、平成16年に3名を新たに採用しました。採用に至った経緯は、平成12年から4名の障害者(教員2名、事務職員2名、いずれも正職員)が定年により次々と退職し、障害者雇用率が下がったことから、ハローワークに相談したところ、4名の障害者を紹介され、その中から20歳代の軽度の聴覚障害者と40歳代の重度の肢体不自由者の2名を採用しました。なお、もう1名の大学教官については障害者雇用としてではなく、通常の採用方法で採用した人が障害を持っていたケースで、採用時まで事務局は把握していませんでした。

途中で障害者になった人への対応については、特に業務に支障がなければ、従前どおりの雇用を継続しています。定年は健常者、障害者の区別なく、大学の教員は70歳、中学・高校の教員は62歳(希望すれば講師で65歳まで)、幼稚園・保育園の教諭は60歳、事務職は62歳となっています。定年後の再雇用制度については、現在、中・高の教員のみ制度化していますが、高齢者継続雇用の義務化に伴い、65歳までの継続雇用を検討中です。

知的障害者については、養護学校からの実習などの要請があったことから、研修会にもはじめて参加するなどして検討しましたが、まだ時期尚早と考えています。

#### 課題への取り組み

職員の採用は所定の会議全体で検討されます。障害者雇用はどうか、法定雇用率のクリアだけが問題なのか、社会的責任と認識した上で進めるのかなど、基本方針について論議を重ねている段階です。障害者雇用について、最も大切なことは理事会をはじめとした学内全体の理解を得ることだと考えています。

当面、障害者雇用は身体障害者を対象にした嘱託採用が中心であり、1年更新3年限度という契約条件の見直しを検討しています。

## 採用・雇用管理データ

## 嘱託採用の契約期限の見直しを検討中

## 採用について

平成17年度の採用については、障害者に特定した募集は行いませんでしたが、今後も必要に応じた採用を検討していく予定です。募集と採用の経路はハローワークで面接、健康診断を経て、常任理事会で決定を行うこととなっています。

平成16年に、障害者募集で採用した2名は嘱託採用ですが、規定により嘱託は1年更新の3年限度の期限付きの契約となるため、条件に合う応募者がなかなか集まらず苦労しました。その反省も含め、現在契約期限見直しの方向で検討中です。



## 聴覚障害

20歳代男性 /  
事務局職員(嘱託)

勤務年数は1年。ハローワークの紹介により採用。

現在、大学院の事務室に勤務。大学院生の履修をはじめとする、学務関係の仕事に携わっている。障害が軽度なので窓口での業務も担当している。職場にも慣れ、職員の野球チームに所属するなど、他の職員との交流も積極的に行っている。



## 肢体不自由

40歳代男性 /  
事務局職員(嘱託)

勤務年数は7年。教会からの紹介により採用。大学図書館に勤務している。担当業務は、図書を分類し整理したものをパソコンに入力し、リストを作成する仕事に就いている。歩行に際しては杖が必要だが、主にデスクワークに従事してもらっているので、特に問題はない。

## 雇用管理

賃金に関しては、現行では、障害の有無ではなく、職務の内容が賃金決定の重要なポイントとなり、職務能力に応じた賃金体系となっています。

障害者ということで、他の職員と異なる配慮や職務内容に関し、現在のところ表立った対応の必要性はなく、特に支障も出ていません。

学内のバリアフリー化については、車椅子使用者や盲導犬を連れた全盲の学生が在籍していたため、学生の使用する建物を中心に行われています。事務局のある古い建築物については、専門の建築家にも相談しましたが改造は困難なため、障害のある職員の配置は行わないよう配慮しています。教員についても、エレベーターを使用しないと行けない教室を、授業などに割り振らないようにしています。

## 人事担当者から

7年ぶりに実施した新規の障害者雇用にあたっては、非常に優秀な人材に恵まれました。聴覚障害者については、仕事ぶりの印象から、おそらく当該部署以外の職員は障害者であることを気付いていないと思われます。

現況として、日常の職務を遂行する上で、障害者だからという特別な配慮を行う必要に迫られていません。障害があるということが、特に職務能力に影響するとは思われないことを実感しています。もちろん、若干の配慮は必要かもしれませんが、それは人間の関係として当然のことであり、他の雇用者の場合も同じと考えて良いのではないのでしょうか。健常者も個人により、能力や個性に違いがあるのですから。