

主に学生寮、学生食堂での業務職を中心に障害者を雇用している。
ハローワークが主催する合同面接会で内定者を選考し、
トライアル雇用を経て採用。
トライアル雇用期間中に、各人の職務能力に合わせて受け入れ態勢を整え、
全員が採用に至っている。

法人データ

学校数 6校(大学1校/専門学校5校)
学生数 大学 : 1,670人
専門学校(合計) : 700人
常用労働者数 : 331人

	教員	事務	業務	合計
大学	52	38	10	100
専門学校	27	61	143	231

*学校部門全6校全6部門が雇用対象です。

雇用障害者数 : 8人(うち重度障害者1人)

大学 3人

教員 : 肢体不自由1人(正職員)
事務 : 内部障害2人(嘱託職員)

専門学校(合計)5人

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

障害者雇用への取り組み

法定雇用率遵守を目標として設定

「社会的責任として障害者の雇用義務を果たす」という法人の方針のもとに、障害者雇用に取り組んでいます。この方針が徹底されたのは7~8年前からです。それ以前は職場には障害者は一人もいませんでしたが、以後は法定雇用率を遵守することを目標にしながら、障害者雇用に取り組んできました。

同じ敷地内にT学園グループの大学、専門学校等の合同の学生寮・学生食堂があり、それらを当法人が運営しています。学生寮は2棟(収容人数700/960名)あり、そこで4名の障害者が清掃業務に従事しています。

中途障害者は現在2名いますが、基本的に本人との話し合いにより、継続雇用することを基本としています。中途障害で身体障害者(1級)となった学生食堂の調理業務従事者は、その業務が困難となったため、体育館施設管理業務に配置転換し、正職員として継続雇用しています。

課題への取り組み

障害者と共に働く職場づくりには、職員全員の理解と配慮が必要です。日常の中での障害者への心遣いを忘れず、直接障害者と接する上司や人事担当者などの職員だけでなく、誰もが障害者と交流し、支援できるような職場環境の確立を目指します。



採用・雇用管理データ

トライアル雇用を有効に活用

採用について

主な採用経路は、ハローワーク主催の合同面接会です。この面接会で採用内定者を選考し、トライアル雇用を経て本採用しています。これまでにトライアル雇用を実施した人はすべて採用しています。

現在、学生寮の清掃業務に就いている4名については、障害の種類は問わず、「清掃業務ができる人」という条件で募集しました。



知的障害
20歳代男性 /
清掃業務(パート)

勤務年数は6年。約700部屋ある学生寮に勤務。月1回の通院の必要があり、当日は遅れての出勤となるが、6年間皆勤している。危険が伴う際は他の職員が監督するが、体力にすぐれ、女性では重くて扱いづらい大型清掃用具を使いこなしている。単純作業も忍耐強く取り組み、自信を持って明るく勤務している。



知的障害
40歳代女性 /
清掃業務(パート)

勤務年数は4年。業務はチームで行うので、困難な業務や不十分なところは健常者に手助けしてもらいながら行っている。土曜出勤から外すなどの配慮はしているが、通年の出勤日数は健常者と同日数で、前向きに仕事に取り組む姿勢が評価されている。

雇用管理

学生寮の食堂、風呂場および宿舎棟の共有スペース(洗面所、廊下など)の清掃、ゴミ出しに従事しているパート職員は12名。そのうち4名が障害を持った職員です。勤務時間、給与は健常者、障害者の区別なく、平日は9時～15時の5時間30分勤務、土曜日は9時～12時の3時間勤務、時給650円となっています。監督職員の指示のもと、3名1組で業務にあたり、チームの構成メンバーは固定せず、定期的に入れ替えしています。新規に障害者が採用されたときには、障害者を理解してもらうために、職員全員に対して障害者と共に働く事前教育を実施しています。

定年は原則60歳ですが、本人の希望により67歳まで継続雇用を行っています。

人事担当者から

学校分野には、障害者が働ける仕事があります。学校によって異なるとは思いますが、障害者にできる仕事をさがし、職務を創出する余地は大いにあるのではないのでしょうか。障害者だからといって配慮しすぎるよりも、信頼して仕事を任せれば、健常者以上の能力を発揮する人もいます。また、学生たちが障害者の仕事ぶりに接することで、教育指導の上でも影響を与えています。これまでの経験から、障害者雇用について、今後もなんら躊躇する必要はないと実感しています。