人間発達科学部紀要　第７巻第２号：71−83（２０１３）

# 国立大学における計画的な障害者雇用の現状と課題
## −国立大学に対する質問紙調査から−

水内　豊和・芝木　智美*・新田　真理**・中島　育美***

# The Investigative Study of the Present Issues about Well-Planned and Sustainable Employment of the People with Disabilities at National Universities

Toyokazu MIZUUCHI, Tomomi SHIBAKI,
Mari NITTA, & Ikumi NAKAJIMA

**摘　要**

全国の国立大学を対象に障害者雇用の現状と課題を明らかにするために質問紙調査をおこなった。国立大学には2.1％の法定雇用率が定められているが，平成23年度現在，いまだ約３割の大学が未達成の状況である。調査の結果から，法定雇用率達成・維持のため障害者の増減を見越して計画的に採用したり，同時に，学内にこれまでにない業務を創設したり現行の業務を移行したりする「計画的雇用」は，回答のあったうちの約６割の大学でおこなわれていた。また，障害者雇用の促進を図る組織の設置や学内外との連携によって雇用の拡大などに努めていた。平成25年度より法定雇用率は0.2％増加することが決まっており，国立大学は，今後より一層，こうした大学の有する機能や資源を活かした障害者雇用によって法定雇用率の達成や維持を進め，同時に大学としての社会貢献をおこなっていくことが求められる。

**キーワード**：国立大学，障害者雇用，計画的な雇用，大学の機能
**keywords**：National University, Employment of the People with Disabilities, Well-Planned and Sustainable Employment, Functions of University

## Ⅰ．はじめに

わが国における障害者の雇用に関することは，「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和35年制定，平成21年改正）で定められている。この法律では，障害者の職業の安定のために民間企業，国，地方公共団体にそれぞれの法定雇用率が定められ，法定雇用率に定められた人数以上の障害者の雇用が義務付けられている。一方で，障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種については，雇用義務の軽減を図る制度として，現在は除外率制度がある。しかし，この除外率制度はいずれ廃止される予定であり，法律の改正により平成22年７月から除外率がそれぞれ10％引き下げられているように，現在は段階的な引き下げがおこなわれている。また，法改正により，平成22年度より今まではカウントできなかった身体障害者及び知的障害者である短時間労働者（週所定労働時間20時間以上30時間未満）を雇用義務の対象として，１人につき0.5カウントとすることになった。しかし，それと同様に，今までは実雇用率算定の労働者数に含まれなかった短時間労働者を一人につき0.5カウントすることになり，ほとんどの機関で法定雇用率算定の基礎となる労働者数が増加し，それに伴い，雇用しなければならない障害者数も増加している。以上のことより，制度改正への対応が多くの機関で必要になってきている。

このように，障害者雇用の体制が変化していく中で，解決すべき問題点もいくつかあげられる。まず大前提として，平井（2011）によれば，障害者の「社会福祉施設から一般企業への就労は年間１％から２％にとどまっている」と言われており，より効果的な就労の支援を推し進めていくことが必要である。また，水内・武蔵（2008）の知的障害者を対象とした生活実態に関する調査では，同じ内容でおこなわれた10年前の調査と比較し，「（就労よりも）

＊　富山大学大学院医学薬学研究部・特命助教
＊＊　滑川市立寺家小学校・教諭
＊＊＊　立山町立立山北部小学校・教諭

通所施設で過ごす者の割合が今回の調査において増してきており，今日，障害者が働くことができる場所というのは以前よりも限定的になってきていることが示唆される」ことや，「知的障害者が一つの職場や施設作業所で定着して仕事をすることの難しさが見られる」ことが言われている。以上のことからも，原・金澤・松田（2008）が指摘するように「障害者雇用においては，既存の職種に障害者を当てはめるのではなく，個々の障害特性に合わせた職域の開発，創造も重要課題である」といえよう。

こうした障害者雇用の現状やそれに伴う問題点があるなかで，障害者雇用の場としての「大学」に目を転じてみると，平成24年度現在，国立大学には2.1%，私立大学には1.8%の法定雇用率が定められている。原・金澤・松田（2008）は，「大学には障害者の特性に見合った業務内容が多く存在する」ことを指摘しているものの，時代の要請に対して大学がどのように答えることができるのかというような，大学における障害者雇用の実態とあり方を分析した研究は皆無に等しい。たとえば，吉川（2007），梅山・北瓜・松田・金澤（2007）は，大学の資源を活かした障害者雇用についてとりあげているが，どれも試行的に短期雇用した実践について紹介したものにすぎず，現在，各大学でおこなわれている障害者雇用の現状について把握するには十分とはいえない。国立大学は平成16年度から法人化されており，今まで国に定められていた法定雇用率が各国立大学にも課せられることになった。そして，従来40%の除外率であったが，平成22年度の法改正により30%となっている。また，内閣府の「障害者白書」においても「国及び地方公共団体の機関については，民間企業に率先垂範して障害のある人の雇入れを行うべき立場にある」（内閣府, 2011）ということが言われている。これは，国や地方公共団体と近い性質を持つ独立行政法人である国立大学においても同じことが言えるだろう。しかし，除外率引き下げ前の平成22年度の法定雇用率算定の時点では，77.8%と約8割の国立大学が法定雇用率を達成している一方で，約2割の達成できていない国立大学があった。さらに，除外率の引き下げがおこなわれたことにより，平成23年度では法定雇用率を達成している国立大学は65.5%で約7割と大きく減少した。1.8%の法定雇用率が課せられている民間企業（56人以上規模の企業）では，平成23年度に達成している機関が45.3%と半数にも満たないことからわかるように，国立大学の約7割の法定雇用率達成状況は一般の民間企業と比べて高い割合であるといえよう。しかし，法定雇用率の達成できていない大学はまだ約3割あり，法定雇用率の達成が求められ，達成している大学においても法定雇用率達成の維持が必要である。

法定雇用率を達成できない理由について考えてみると，同じ国立大学といってもその理由は一様ではない。毎年，障害者雇用の実態に関する調査として，国立大学協会から「障がい者雇用・高年齢者雇用に関する調査」がおこなわれている。また，厚生労働省からは「障害者雇用状況の集計結果」が毎年出されている。平成19年度から23年度の過去5年分の「障害者雇用状況の集計結果（厚生労働省2007〜2011）」の調査データから，平成23年度の法定雇用率が低い5大学に注目し，障害者雇用の現状についてみてみると，法定雇用率を達成している年度，達成できていない年度があるというように変動がみられる。これはおそらく，教職員の中に障害のある職員が若干名在職していたことによって法定雇用率を達成していたが，定年を迎えたなどの理由により，障害のある職員が離職や退職したことによって法定雇用率を達成できなくなったのではないかと考えられる。こうした状況に加え，先にも述べたように除外率制度の引き下げに伴い，法定雇用人数算定の基礎となる労働者数が大幅に増え，平成23年度では法定雇用率が前年度より大きく減少している大学もあることがわかる。このようなことから，障害者の増減を見越して計画的に採用したり，それと同時に，学内でこれまでにない新しい業務を創設したり現行の業務を移行したりして，障害者の雇用の場を創出する「計画的雇用」の必要性は明白である。

以上のような現状と問題点の整理から，大学における障害者雇用の現状について明らかにし，大学における障害者雇用のあり方について検討する必要があるだろう。そこで，本研究では，国立大学法人での計画的な障害者雇用の現状比較から，大学における障害者雇用の現状と課題を明らかにすることを目的とする。調査結果をもとに，一般企業とは異なり，地域に開かれ社会的貢献が求められる大学という機能に着目した障害者雇用のあり方について検討する。

## Ⅱ．方法

### 1. 対象

平成23年度現在で国立大学の全86大学を対象とした。回答者は主として各大学の人事担当部局の障害者雇用担当者とした。

### 2. 内容

国立大学協会ならびに厚生労働省で実施されている調査の項目を参考にしつつ，計画的雇用の実施や学内外の連携などについて具体的に問う項目を加えた。ここでいう「計画的雇用」とは，「障害者の増減を見越し障害のある方を計画的に採用したり，それと同時に，学内でこれまでにない新しい業務を創設したり現行の業務を移行したりして，障害者の雇用の場を創出すること」を意味する。

質問項目は大きく分けて二つあり，一つ目は「計画的な障害者雇用の現状について」で，法定雇用率の達成状況や計画的な雇用の実施状況とその内容について尋ねている。二つ目は「大学という機能を活かした障害者雇用について」であり，大学内や特別支援学校との連携，大学外の機関との連携，障害者雇用の今後の課題と対策などについて尋ねている。

### 3. 手続き

各大学に調査用紙と一緒に返信用封筒を添付し郵送した。調査実施時期は，平成23年９月１日から10月14日であった。国立大学は86大学中，54大学から回答を得た。回収率は62.8%であった。

## Ⅲ．結果と考察

### 1. 計画的な障害者雇用の現状について

#### （1）計画的な障害者雇用の概要について

①法定雇用率の達成状況

今回，回答があった国立大学54大学のうち，平成23年６月１日の時点で法定雇用率（2.1%）を「達成している」と回答した大学は35大学で全体の64.8%であった。その他，法定雇用率を「現在達成していないが，達成の見込みがある」と回答した大学は13大学（24.1%）で，実雇用率は満たしていないが法定雇用人数を達成している大学が２大学（3.7%）であった。法定雇用率を「現在達成しておらず，当分の間達成の見込みはない」と回答した大学は４大学で7.4%であった。

②計画的な雇用の実施状況

次に，計画的な雇用について「おこなっている」と回答した大学は54大学のうち33大学（61.1%）であり，「今後，おこなう予定がある」と回答した大学が３大学（5.6%），「おこなっていない」と回答した大学が18大学（33.3%）であった（図1）。約７割の大学が計画的な雇用を「おこなっている」，または「今後，おこなう予定がある」と回答し，計画的な雇用の必要性を感じていると考えられるが，現在計画的な雇用はおこなっておらず，今後おこなう予定もない大学も少なくない。

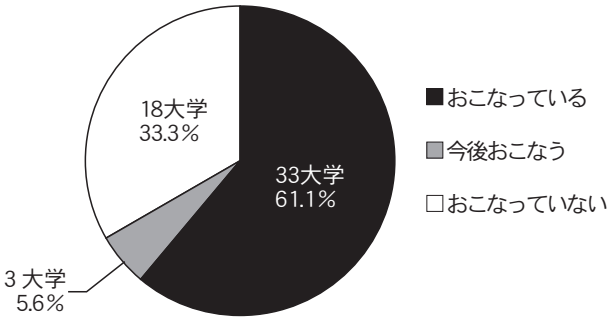



**図１　計画的な雇用について（54大学中）**

計画的な雇用を「おこなっている」と回答した大学が，計画的な雇用を開始した年度は，国立大学が法人化された平成16年度から増加していることがわかった。特に平成19年度から平成23年度までの間に，計画的な雇用を開始した大学が多く，この頃から多くの大学で障害者雇用について大学としての責務を意識し，障害者雇用の取り組みを始めたようである。

現在計画的な雇用をおこなっていないが「今後，おこなう予定がある」や「おこなっていない」と回答した21大学のうち，具体的に計画的な雇用をおこなう必要性を感じ，今後新たに計画的な雇用をおこなう見通しをもっている大学，「今後，おこなう予定がある」大学は３大学と極めて少ないことがわかる。後の障害者雇用における課題のところでもあげられているように，将来的な除外率の引き下げなどの制度変更および学内の現職の障害者の退職等による実雇用率の低下への対応が必要であることが分かる。

法定雇用率と計画的な雇用とを関連付けてみてみると，法定雇用率を「達成している」，または「達成見込みがある」という国立大学48大学中，

すでに計画的な雇用を「おこなっている」，または「今後，おこなう予定がある」という大学は33大学（68.8%）であった。法定雇用率を「達成している」，または「達成の見込みがある」という国立大学のうち約７割の大学が計画的な雇用について考えていることから，現有の障害のある教職員のみで法定雇用率を達成することは難しく，計画的な雇用は法定雇用率達成のために欠かせないことが考えられる。

③計画的な雇用における雇用機会の創出

現在，計画的な雇用を「おこなっている」，または「今後，おこなう予定がある」と回答した36大学中，雇用機会の創出について複数回答で尋ねたところ，「これまでにない業務を創設した」と回答した大学が13大学（36.1%），「外注していたある業務をすべて移行した」と回答した大学が０大学（0.0%），「外注していたある業務を一部移行した」と回答した大学が16大学（44.4%），「その他」と回答した大学が17大学（47.2%）であった。「その他」を選択した17大学での雇用機会の創出の内訳は，主に「大学職員の現行業務を障害者の業務として移行した」というものが多く11大学に及んだ。この11大学のうち，「現行業務のうち，障害者に就業可能な業務を移行した」というものが５大学あり，障害者の特性や能力に注目して雇用の機会を生み出すことを意識している様子が窺えた。また，これらのほかに，「退職するパートタイム職員の後任として障害者雇用を検討」や「パートタイム職員の採用の際，障害者であることを条件とする」，「繁忙な部署に増員として配置」などがあった。

④障害者雇用の促進を図る担当組織

計画的な雇用を「おこなってっている」，あるいは「今後，おこなう予定がある」という国立大学の36大学中，「障害者雇用の促進を図る担当組織がある」という大学は11大学（30.6%）であった。この11大学のうち，法定雇用率を「達成している」，あるいは「現在達成していないが，達成の見込みがある」という大学は10大学（90.9%）であり，障害者雇用の促進を図る担当組織を立ち上げている大学では，法定雇用率の達成や計画的な雇用の推進に対する意識が高いことがわかる。

**（2）計画的な雇用の業務内容について**

計画的な雇用を「おこなっている」，あるいは「今後，おこなう予定がある」と回答した36大学中，身体障害者を雇用している大学は31大学（86.1%），知的障害者を雇用している大学は21大学（58.3%），精神障害者を雇用している大学は13大学（36.1%）であった。なお，今回は身体障害の程度や種類については尋ねていない。

身体障害者を雇用している大学は約９割もあり，多くの大学で身体障害者が雇用されていることが分かった。一方，精神障害者を雇用している大学は計画的な雇用をしている大学のうちの半数にも満たない。これは，平成17年の障害者雇用促進法の改正によって精神障害者が身体障害者と知的障害者に遅れて法定雇用率の算定対象になったことも関係しており，他の障害種より精神障害者の雇用がまだ十分に検討されていないことによると思われる。

障害種別における業務内容については，図２に示す。

①身体障害者の業務内容

計画的な雇用の業務内容について複数回答で尋ねたところ，身体障害者を雇用している36大学中，「事務全般」が25大学（80.6%）で最も多く，続いて「図書館等書類整理」が14大学（45.2%），「清掃関係」が10大学（32.3%），「書類整理」が５大学（16.1%），「その他」が３大学（9.7%），「技術職」が２大学（6.5%），「食堂接客業務」が０大学（0.0%）となった。「その他」には，「学内文書集配」，「自転車整理」，「マッサージ業務」という回答があった。

身体障害者の担当する具体的な業務内容は，回答数の多い順に「事務的な業務」，「清掃・環境美化に関する業務」，「図書館に関する業務」，「ホームページに関する業務」，「その他」のカテゴリーに分けることができた。「事務的な業務」としてはデータ入力，書類作成・整理，窓口・電話対応，事務作業全般，事務補佐などの回答が得られた。多くの大学が以上のような事務に関する業務を複数記入したり，「事務作業全般」などと記入したりしていることから，身体障害のある職員は幅広く事務的な業務を担当していることが分かった。「清掃・環境美化に関する業務」として屋内外の清掃，草刈りなどの環境整備，「図書館に関する業務」としては，図書館カウンター業務，図書の

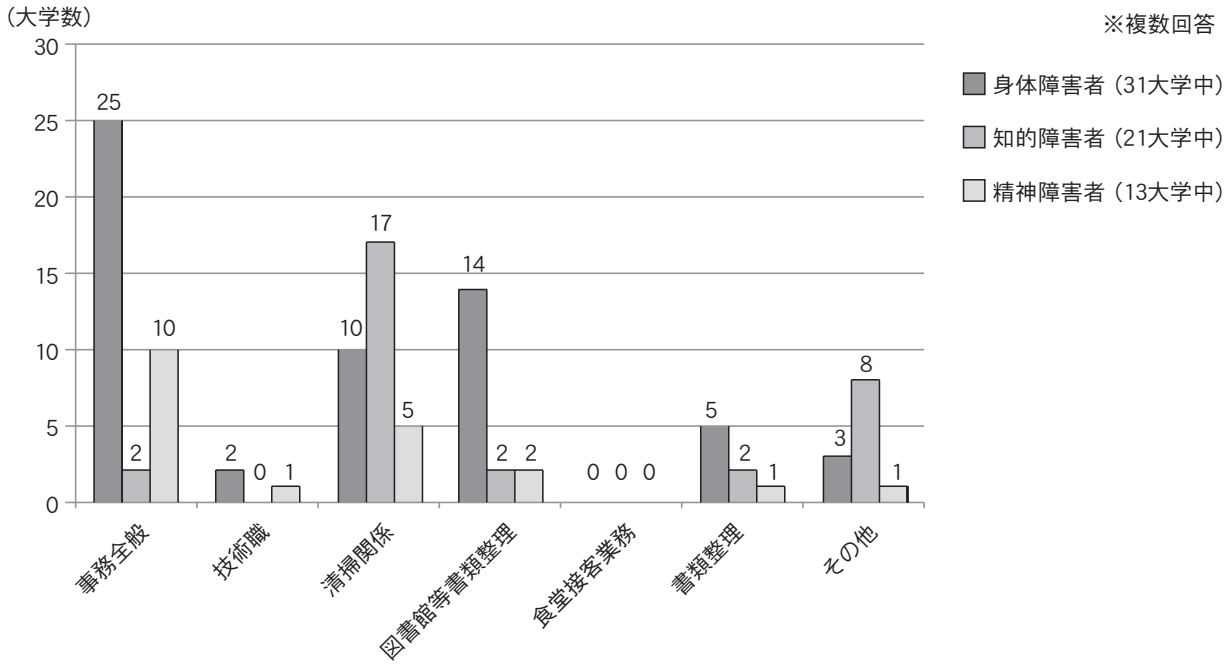



**図２　業務内容**

配架，図書整理の業務があげられていた。「ホームページに関する業務」としてはホームページの作成，更新，管理などがあり３大学でおこなわれていた。「その他」としては自転車整理業務やマッサージ業務という回答がそれぞれ２大学から得られた。

以上のことから，身体障害のある職員の業務は，多岐にわたり，このことは障害のある部位や程度によって就業可能な業務が異なり，数多くあるためだと考えることができる。一般の職員と同様の業務を設置したり，その障害があるからこそ身に付けた技術を活用した業務を設置したりしている。自転車整理業務やマッサージ業務は，少数の大学でしか扱っていないことや業務への学内ニーズの有無，専門的技術のある障害者という雇用条件の追加などからどの大学にも設置することは簡単ではないが，大学の特色や実態に合わせた業務であると考えられる。

②知的障害者の業務内容

知的障害者を雇用している21大学中では，「清掃関係」が17大学（81.0%）で最も多く，続いて「事務全般」，「図書館等書類整理」，「書類整理」がそれぞれ2大学（9.5%），「技術職」，「食堂接客業務」が0大学（0.0%）となった。「その他」が8大学（38.1%）であった。「その他」では，「書類運搬・郵便発送等」，「労務作業」，「特別支援学校校務補助」，「動植物管理業務」，「データ入力」などの回答があった。

知的障害のある職員の担当する具体的な業務は，「清掃・環境美化に関する業務」，「事務的な業務」，「図書館に関する業務」，「その他」にカテゴリー分けすることができた。「清掃・環境美化に関する業務」としては，キャンパス内の清掃や校舎内の清掃，除草や園芸，除雪業務などの回答が得られた。カテゴリー分けされた他の項目と比較しても，知的障害のある職員の業務として清掃・環境美化に取り組んでいる大学が最も多いことがわかった。「事務的な業務」は，先にみた身体障害者の具体的業務内容の結果とは異なり，知的障害では「郵便発送等の補助」，「書類整理・運搬」，「シュレッダー作業」など特定の事務的業務に絞った回答が多く，業務を選択して取り組んでいることがわかった。このように，特定の事務的業務に絞っているのは，知的障害のある職員の能力や技能に見合った業務選択，業務の切り出しをおこなっているためと考えることができる。「その他」として，職員名刺作成，学内便用封筒作成，構内の自転車整理，農産物販売関連業務，農作業，動植物管理業務という回答が得られた。知的障害のある職員の業務として，これらの業務を回答した大学はそれぞれ１大学ずつしかなかった。この「その他」で各大学から回答を得た業務は，大学の所有

する研究機関，大学の構成員である教職員・学生などと関連深い業務であり，大学における障害者雇用の特色ある業務であると考えることができる。

③精神障害者の業務内容

精神障害者を雇用している13大学中では，「事務全般」が10大学（76.8%）で最も多く，続いて「清掃関係」が５大学（38.5%），「図書館等書類整理」が２大学（15.4%），「技術職」，「書類整理」，「その他」がそれぞれ１大学（7.7%），「食堂接客業務」が０大学（0.0%）となった。「その他」では，「農場における業務」という回答があった。

精神障害のある職員の担当する具体的な業務は，「事務的な業務」，「清掃・環境美化に関する業務」，「その他」にカテゴリー分けすることができた。「事務的な業務」としては，データ入力，資料作成などの回答が得られ，多くの大学では事務補佐としての業務をおこなっているということがわかった。「清掃・環境美化に関する業務」としては，キャンパス内や校舎内の清掃などの回答が得られた。「その他」としては，学内文書の使送，図書配架，農産物販売関連業務などの回答が得られた。

**(4) 障害のある職員の雇用について**

①求人方法

求人方法について尋ねたところ，計画的な雇用で身体障害者を雇用している31大学中「ハローワークへの求人」をしている大学が30大学（96.8%）と，ほとんどの大学がハローワークへの求人をおこなっていることが分かる。「特別支援学校への求人」は５大学（16.1%），「その他」は７大学（22.6%）であった。「その他」の回答では「県指定事業者」，「支援機関からの推薦」，「大学のHP」などがあった。知的障害者を雇用している21大学中では，「ハローワークへの求人」をしている大学が12大学（57.1%），「特別支援学校への求人」をしている大学が16大学（76.2%），「その他」が３大学（14.3%）であった。「その他」には，「県指定事業者」，「支援機関からの推薦」，「ハローワーク主催障害者就職面接会」という回答があった。精神障害者を雇用している13大学では，「ハローワークへの求人」が11大学（84.6%），「特別支援学校への求人」が１大学（7.7%），「その他」が６大学（46.2%）であった。「その他」には，「支援機関からの推薦」，「ハローワーク主催障害者就職面接会」，「本人からの応募」などの回答があった（図３）。

②雇用形態

雇用形態について尋ねたところ，身体障害者を雇用する31大学，知的障害者を雇用する21大学すべてが「非常勤職員」として雇用しており，「常勤職員」としての雇用はしていなかった。精神障害者を雇用している大学13大学中では，１大学のみが「常勤職員」として雇用していると回答し，12大学は「非常勤職員」として雇用しているという結果になった。「非常勤職員」の契約期間はほとんどの大学が１年としているが，最長で３年とする大学も見られた。

契約更新の有無については，身体障害者を非常勤職員として雇用している31大学中，30大学（96.8%）が「ある」と回答し，１大学（3.2%）が「ない」と回答した。知的障害者を非常勤職員として雇用している21大学，そして精神障害者を非常勤職員として雇用している12大学では，す

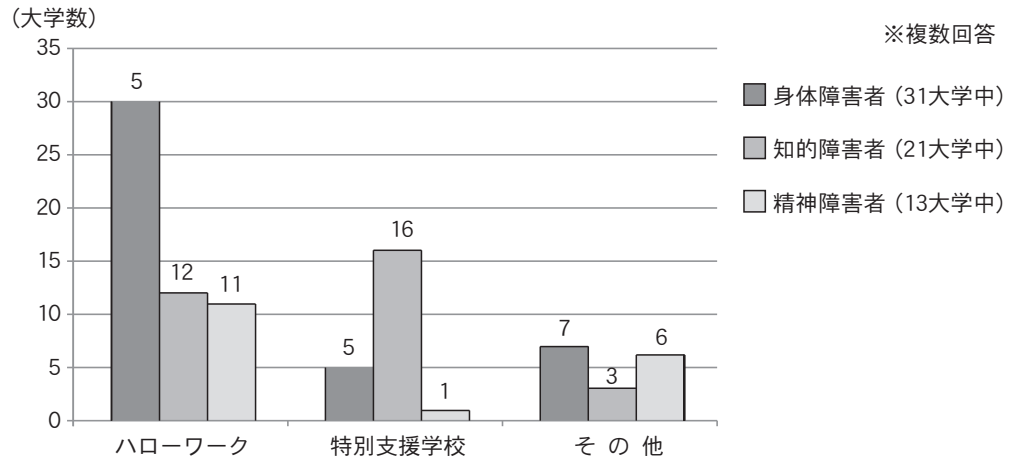



**図３　求人方法**

べての大学で契約更新が「ある」と回答した。契約更新の上限期間は３年としている大学が最も多く，５年や６年，上限がないという大学も少数ではあるが存在した。各大学で定める勤務規定によって上限期間が左右されることがわかる。

③就労移行支援

契約更新の上限期間を迎えた職員への次の就労に向けた移行支援の有無について尋ねたところ，身体障害者を非常勤職員として雇用する31大学中，「ある」と回答した大学は１大学（3.2%）のみで，30大学（96.8%）とほとんどの大学が移行支援をおこなっていなかった。知的障害者を非常勤職員として雇用する大学では，21大学中，４大学（19.0%）が「ある」と回答し，17大学（81.0%）が「ない」と回答した。精神障害者を非常勤職員として雇用する12大学では，２大学（16.7%）が「ある」と回答し，10大学（83.3%）が「ない」と回答した。

移行支援をおこなっている大学に具体的な移行支援の内容について尋ねたところ，ほとんどの大学が「ハローワークに紹介する」という回答であった。１大学だけが「附属特別支援学校，市町村役場の福祉担当，就労支援などと協力し，次の就労に向けた職場実習を受けさせている」と回答した。

### （5）支援員の雇用について

障害者の業務を支援する支援員の雇用についての項目では，身体障害者を雇用する31大学中，４大学（12.9%）が雇用しており，27大学（87.1%）は雇用していなかった。知的障害者を雇用する21大学中では，支援員を雇用している大学が15大学(71.4%)，していない大学が4大学(19.0%)，無回答が2大学(9.5%)であった。精神障害者を雇用する13大学中では，支援員を雇用している大学は５大学（38.5%），雇用していない大学が８大学（61.5%）であった。身体障害者，精神障害者を雇用している大学では支援員を雇用していない大学のほうが多く，知的障害者を雇用している大学では支援員を雇用している大学のほうが多い結果となった。障害のある職員に対する支援員の人数の比率をみてみると，少ないところでは障害のある職員９名に対して支援員１名，多いところでは障害のある職員１名に対して支援員が１名であった。平均してみると，障害のある職員2.5人に対して支援員が１名であった。

## 2. 大学という機能，特性を活かした障害者雇用について

### （1）大学内外との連携について

①大学内での連携

「障害者や支援員，障害者雇用促進を担当する者が，大学の教職員や学生などと連携して取り組んでいることはありますか。」という項目に回答したのは，54大学中10大学（18.5%）のみであった。障害者雇用に関して学内の構成員である教職員や学生，またはその構成員の所属する機関を活用している大学は少ないことがわかった。回答として得た具体的な連携内容を①連携先，②連携内容ごとに分類することができたので，表１に示す。

これらの回答からは，大学における障害者雇用に有益な学内での連携のあり方が示唆された。すなわち，①連携先については，特別支援教育専門教員や附属特別支援学校，保健管理センターなど障害者支援の専門知識や精神保健の専門的なケアを提供できる人物，機関が多くを占めていた。このほかに，雇用対象者となる可能性のある生徒の教育をおこなう附属特別支援学校や障害のある職員とともに働く事務職員，障害者雇用に関わる複数の機関などが連携先として挙げられた。

連携内容に関しては，いずれも障害のある職員の業務上の可能性や精神的なケア，障害者雇用を推し進める大学側の体制を整えることに寄与する内容である。

しかし，大学ごとにみると複数の連携先をもち，取り組んでいる大学は少ない。計画的な雇用をおこなっている大学において，障害者雇用の促進や充実を図るうえで，複数の機関，人材との幅広い学内の連携や理解が必要になるのではないかと考える。

②特別支援学校との連携

特別支援学校との連携について複数回答で尋ねたところ，「附属特別支援学校と連携している」と回答した大学は54大学中15大学（27.8%），「附属以外の特別支援学校と連携している」と回答した大学が９大学（16.7%），「連携はしていない」と回答した大学が33大学（61.1%）であり，半数以上の大学が連携をおこなっていないことが分かった（図４）。

「附属特別支援学校と連携している」もしくは

**表１　大学内外での連携内容**

| ①連携先 | ②連携内容 |
|---|---|
| 特別支援教育を専門とする教員 | ・障害者の就労支援について助言をおこなう（2 大学）<br>・障害者雇用に当たっての注意事項や障害特性に合わせた環境作りなどについての助言をおこなう（1 大学） |
| 保健管理センター職員 | ・保健管理センター職員による，障害種に関する特性や対応についての支援員向けの講習（1 大学）<br>・保健管理センター職員による，支援員・障害のある職員向けの熱中症対策講座の開催（1 大学）<br>・保健管理センターの臨床心理士や精神科医によるカウンセリング（1 大学） |
| 事務職員 | ・点字や手話の実技研修を実施する（1 大学） |
| 職業開拓の可能性のある学部や研究センター | ・附属の農場を活かし，農業分野における職場開拓の可能性を探るとともに，就労支援のあり方を研究する（1 大学） |
| 支援実施担当者・大学本部・バリアフリー支援室 | ・「支援の三角形（アンケート表記のまま）」を形成し，支援の実施をおこなう（1 大学） |
| 不明 | ・学内施設のバリアフリー化，環境整備（3 大学） |

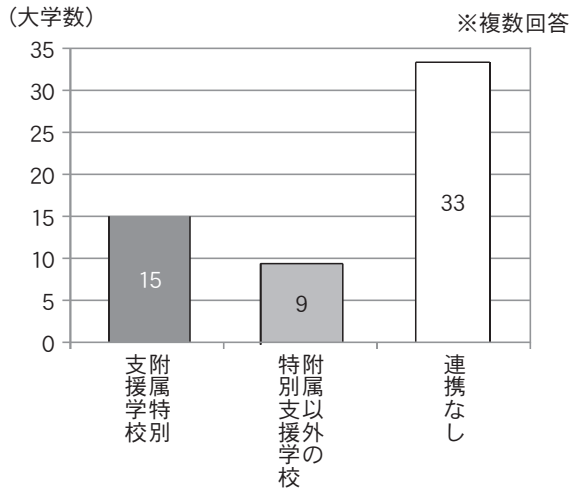



**図４　特別支援学校との連携（54大学中）**

「附属以外の特別支援学校と連携している」と回答した大学の具体的連携内容を以下に示す。

「就業体験の受け入れ」は，最も多く12大学でおこなっていた。「雇用対象の確保」には４大学が回答し，附属特別支援学校卒業生を主として採用する大学や適任者が附属特別支援学校卒業生にいないか照会するという大学があった。また，就職希望者を募り，毎年１名は採用することを内規で定めている大学もみられた。「進路説明会への参加」は，２校のみでおこなわれていた。「相談・助言」には，附属特別支援学校卒業生で現在雇用している職員に関する相談や，障害のある職員の業務内容についての助言を受けるという回答があった。「その他」には，附属特別支援学校とともに「知的障害者雇用連絡調整委員会」を開催しているという回答があった。

「附属以外の特別支援学校と連携している」と回答した大学の具体的な連携内容は，「就業体験の受け入れ」，「進路説明会への参加」，「雇用対象の確保」にカテゴリー分けできた。「就業体験の受け入れ」は，附属特別支援学校との連携と同様最も多く５大学が回答し，「雇用対象の確保」は１大学のみであった。「雇用対象の確保」には，雇用に向けた情報交換や雇用候補者の推薦などの回答があった。

「附属特別支援学校と連携している」と「附属以外の特別支援学校と連携している」の両方を回答した大学は５大学あり，就業体験の受け入れなどをおこなっていると回答があった。また，ある大学では，県内に複数あるキャンパスごとに，その周辺地区の特別支援学校と連携し就業体験や雇用に結びつけているという回答もみられた。

大学の所有する機関である附属特別支援学校との連携は，各大学の障害者雇用を促進するにあたって有益であることに加え，生徒を社会へ送り出す立場である附属特別支援学校にとっても有益となり双方にメリットのある連携ということができるであろう。「雇用対象の確保」というように連携

している大学の実数は４大学と少数ではあるが，附属特別支援学校以外の特別支援学校との連携に比べ，直接的に雇用につながる連携をおこなうことができているということがわかる。「就業体験の受け入れ」などは，主に附属特別支援学校側の連携におけるメリットとして考えられるが，いくつかの大学でおこなっているように就業体験で受け入れた生徒の適性などを判断したうえで雇用につなげることが可能である。附属特別支援学校の教員と大学側との関係性も就業体験時期から作ることができ，それによって支援の仕方や本人の特性などに関して雇用を考える大学側は詳しく知ることができたり，雇用後採用した卒業生についての業務上の相談や生活上の相談をおこなったりすることも可能となる。除外率引き下げなどによる雇用率の低下などの課題がある中で，人材の確保を確実におこなうことができるという点でも大学側にも有効な連携であると考える。また，障害に関しての専門的な知識や障害者の雇用に関してさまざまな情報を有する附属特別支援学校との連携によって大学での障害者雇用の新たな職域開発への助言を得て，学内の専門教員などを巻き込んで実際に大学内において障害者雇用の拡大に資する取り組みをおこなうことも可能となるだろう。

附属特別支援学校以外の特別支援学校との連携は，附属特別支援学校を持たない大学にとっては先に述べた附属特別支援学校との連携と同程度に有益な連携ということができると考える。また，附属特別支援学校との連携では障害種が限定的である（ほとんどの国立大学の附属特別支援学校は知的障害児が対象の大学である）のに対し，附属特別支援学校以外の特別支援学校であれば，幅広い障害種を対象として雇用につなげることができ，新たな職域開拓の助言などを得ることができるのではないかと考える。

また，附属特別支援学校に加え，附属特別支援学校以外の特別支援学校とも連携をおこなっている大学に関しては，特に「県内に複数あるキャンパスごとに，その周辺地区の特別支援学校と連携し就業体験や雇用に結びつけている」と回答した大学のように，県内にいくつかのキャンパスや研究機関をもつ大学としての機能を生かして，幅広く地域にある特別支援学校と連携をおこなうという新しい連携方法を見出している。

③学外との連携

今回，アンケート調査に「学外との連携」に関する項目は単独では設けておらず，各障害種の「求人方法」，「次の就職に向けた移行支援」，「今後の障害者雇用の拡大に向けた対策」などの項目から学外との連携について明らかになった実態を述べる。「求人方法」の項目では，「ハローワーク」や「支援機関からの推薦」，「ハローワーク主催の障害者就職面接会への参加」などがあった。「次の就職に向けた移行支援」の項目では，ある大学が「附属特別支援学校，市町村役場の福祉担当，就労支援などと協力し，次の就労に向けた職場実習を受けさせている」と回答した。この他には，ハローワークへ紹介するという大学がいくつかあったが，これ以外の回答は得られなかった。「今後の障害者雇用の拡大に向けた対策」の項目では，「近隣の特別支援学校との連携」や「県指定事業者等主催による障害者雇用にかかるセミナー等への参加」，「ハローワークとの連携」などの回答があった。

以上のことから，各大学の障害者雇用の取り組みの中で「学外との連携」はまだまだ進んでいないことがわかる。今後の対策でとりあげている大学があることからも，大学における障害者雇用の促進や充実に向けて学外との連携を進めていくことが課題となるであろう。

**(2) 大学内外にむけた紹介について**

「障害者雇用の取り組みについて，教職員や学生など学内にむけた紹介をおこなっていますか。」という項目に回答したのは54大学中11大学（20.4%）のみであった。各大学からの回答は「職員向けの紹介」，「学生向けの紹介」，「学内広報による紹介」に分類することができた。「職員向けの紹介」には，職員の研修や会議の中で障害者雇用の取り組みについて紹介，報告するという回答が最も多く６大学であった。また，新規採用職員の研修の一環として障害のある職員とともに環境整備業務を体験するという取り組みをおこなっている大学は６大学のうち２大学であった。さらに，職員向けの講演会を開催する大学や障害者雇用などをテーマとしたシンポジウムを開催し学内に紹介する大学もあった。「学生向けの紹介」には，教養科目や専門科目の講義の中でとりあげたり，受講生と連携を図ったりしているという回答が２大学のみから得られた。「学

内広報による紹介」は，4大学でおこなわれていた。

このように，各大学における障害者雇用の取り組みの学内に向けた紹介をおこなっているのは，11大学のみと少なく，学内で認知され，障害者雇用の取り組みの理解を得るには十分といえるものではないことがわかった。学内への紹介をおこなっている11大学については，法定雇用率を達成している大学も未達成の大学も含まれており障害者雇用の促進を図る組織などの学内周知に向けた意識の違いが現れているものと考えられる。

「障害者雇用の取り組みについて，学外にむけた紹介をおこなっていますか。」という項目に回答したのは54大学中8大学（14.8%）のみであった。各大学からの回答は，「ホームページによる紹介」が7大学，「地元メディアなどによる紹介」が2大学と分類することができた。ホームページによる紹介をおこなっている大学と各大学が障害者の計画的な雇用を開始する際に参考とした大学を照らし合わせると，7大学中3大学が当てはまった。このことから，ホームページによって他大学が計画的な雇用を開始する際の参考資料を得たり，視察先として選定したりすることが考えられる。各大学が，障害者雇用の取り組みを積極的に学外に紹介することが，他大学もしくは教育関係機関での障害者雇用の推進や発展をもたらす可能性もあると言える。

**（3）障害者雇用拡大の課題と対策について**

①障害者雇用の課題

障害者雇用の拡大のための，今後の課題を挙げたのは54大学中49大学（90.7%）であった。各大学からの回答は，「業務の創出」，「人材の確保」，「人件費等予算の確保」，「職場環境の整備」，「法定雇用率の達成・維持」，「その他」というカテゴリーに分類することができた。「業務の創出」は49大学中17大学（34.7%），「人材の確保」は9大学（18.4%），「人件費等予算の確保」は6大学（12.2%），「職場環境の整備」は5大学（10.2%），「法定雇用率の達成・維持」は4大学（8.2%）が課題として挙げていた。「その他」には，支援員の雇用に関してや雇用年限について，計画的な雇用に関しての回答があった。障害者雇用の拡大を目指す際の課題を明らかにするため，計画的な雇用をおこなっている大学と計画的な雇用をおこなっていない大学に分けて回答結果を検討することとする。

計画的な雇用をおこなっている大学からの回答は，以下のカテゴリーに分けることができた。「業務の創出」は，最も多くの大学が課題として挙げており13大学から回答を得た。新たな業務の創出や現行業務からの業務の切り出しなどが具体的な内容である。「人材の確保」は，8大学からの回答を得た。適正な人材の確保が困難，まとまった人数の確保が困難，大学への就職希望者が少ないなどが具体的な内容である。「人件費等予算の確保」は，5大学から回答を得た。人件費に加え，設備投資費などの予算の確保が具体的な内容である。「職場環境の整備」は，4大学から回答を得た。具体的には休憩所の新設・増設，施設のバリアフリー化などの物理的環境整備と，支援員の採用や各職場での理解促進などの人的な環境整備に関する回答があった。「その他」には，支援員の業務内容や支援方法の確立や障害のある職員の雇用年限の撤廃，附属特別支援学校との連携などが含まれていた。また，除外率の引き下げに伴う実雇用率の低下への対応を課題として挙げる大学も2大学あった。

計画的な雇用をおこなっていない大学からの回答は，以下のカテゴリーに分けることができた。「業務の創出」は，最も多くの大学が課題として挙げており4大学から回答を得た。新たな業務の創出や現行業務からの業務の切り出しなどが具体的な内容である。「法定雇用率の達成・維持」は，除外率の引き下げに伴う実雇用率の低下への対応を課題とするもので，13大学中4大学が課題としていた。「その他」では，人件費等予算の確保，人材の確保，職場環境の整備，雇用年限への対応などとそれぞれ1大学が回答した。また，計画的な雇用そのものの検討を課題として3大学が挙げていた。

このような結果から，障害者雇用の拡大における第一の課題は「業務の創出」であることがわかった。現在外注もしくは現職職員がおこなっている業務から障害者に就業可能な業務を確保することや障害者の雇用のために新しい業務を生み出すことに各大学は必要性を感じながらも困難を感じていると考えることができる。障害者の就労や障害者の能力に関して知識がなく，どのような業務が適切かなどの判断が難しいことや障害者が業務をおこなう部署での理解を得られないことが業務の

創出を困難にする要因とも考えることができる。計画的な雇用をおこなっている大学に関しては，「人材の確保」ということが挙げられているが，これは計画的におこなっているからこそ発生する課題でもあり，年度ごとに雇用目標人数が設定され，かつ以前からおこなっている業務がおこなえる適任者を求めることになるためと考えることができる。就職希望者が少ない，という課題に関しては，学外に向けた大学での障害者雇用の取り組みの紹介や他大学のような附属特別支援学校との連携，学内での障害者雇用の充実などが成されていないということも考えることができ，やはり雇用年限がネックになっているのかもしれない。「人件費等予算の確保」，「職場環境の整備」に関しては，雇用を拡大するとなると現状のものに加え大学側が負担する費用は増大するため，計画的な雇用をおこなっていない大学に比べ課題としてとらえる大学が多いことは必然である。また，このような課題は現在雇用している障害のある職員や支援員の職場環境・待遇を充実させるためのものであり，各大学が対策を練っていかなくてはならないものである。

一方で，計画的な雇用をおこなっていない大学に関しては，当然の結果であるが「法定雇用率の達成・維持」を課題として挙げる大学が13大学中４大学と，計画的な雇用をおこなっている大学に比べ大きな割合を占めるものであった。やはり，障害のある現職教職員の退職などにより実雇用率が多く変動するため法定雇用率の達成や維持が困難なのである。したがって，大学という機関が法定雇用率の達成を実現するには，計画的な雇用を考えていく必要がある。

②障害者雇用の対策について

障害者雇用の拡大のための，今後の対策を挙げたのは54大学中37大学（68.5％）であった。計画的な雇用をおこなっている36大学のうち29大学（80.6％）が，計画的な雇用をおこなっていない18大学のうち８大学（44.5％）がこの項目に回答した。各大学からの回答は，「連携による人材確保に向けた取り組み」，「業務の拡大」，「全学的な方針の決定」，「雇用条件等の見直し」，「その他」というカテゴリーに分類することができた。「連携による人材確保に向けた取り組み」は７大学で挙げられ，具体的な回答にはハローワーク，附属特別支援学校などとの連携による人材の確保，就職説明会などへの参加があった。「業務の拡大」を挙げた大学は６大学であり，具体的な回答には業務の種類を増やすことや範囲の拡大，多様な障害種を受け入れられる業務の設定などがあった。「全学的な方針の決定」を挙げた大学は４大学であり，具体的な回答には学内構成員の意識改革や障害者雇用を促進する組織の設置などがあった。「雇用条件等の見直し」を挙げた大学は５大学であり，具体的な回答には，契約更新年限の撤廃，非常勤職員の後任補充の障害者雇用への切り替えなどがあった。「その他」には，多様な障害種の雇用の検討や外注業務への移行による経費削減などの回答があった。

計画的な雇用をおこなっている大学とおこなっていない大学を比較した際，回答数の違いから分かるように，計画的な雇用をおこなっている大学の方が障害者雇用の拡大に向けて具体的で明確な対策をもっているということができる。課題として最も多く回答があった「業務の創出」に対応する対策よりも，連携による人材確保に向けた対策が多いこと，また雇用条件等の見直しなどによって常勤職員としての障害者雇用を考える大学が多いことから，各大学で最優先に取り組むべきと考えているのは雇用率の達成や維持であるということがうかがえる。一方で，業務の創出に関する具体的な対策を練っている大学はみられなかった。

## Ⅳ．まとめ

国立大学に質問紙調査を実施し，法定雇用率の達成状況や計画的な雇用の実施状況とその内容，大学内外との連携や障害者雇用の今後の課題と対策などについて尋ねた。そして，得られた国立大学の回答から，現在大学でおこなわれている障害者雇用の実態を把握することができた。ここでは，大学における障害者雇用の実態から考えられる，「大学」という機能を活かした障害者雇用の視点を，以下に３点述べる。

### 1．障害者雇用の促進を図る担当組織について

今回回答があった54大学のうち，計画的な雇用をおこなっており，学内に障害者雇用の促進を図る担当組織があった大学は11大学であった。そのう

ち，10大学が法定雇用率を達成している，または達成の見込みがある大学である。ほとんどの組織には事務員や特別支援教育に携わる者，障害者の支援員など，所属や専門性が多様で異なる者が構成員として配置されている。

多くの障害者雇用の促進を図る組織では，雇用に携わる職員だけではなく，特別支援教育や福祉等を専門とする大学教員や附属特別支援学校の教員など障害に関して専門的な知識を有する者も置かれていた。先にも述べたように，支援員の専門性を尋ねたところ支援員の専門性を問わないとする大学が多くみられた。障害者雇用の促進を図る組織の構成員に障害や障害者就労に関して専門的な知識を有する者がいることで，障害者の特性や支援について支援員や大学教職員に伝えていくことができるであろう。このように，障害に関する専門的な知識を有する構成員というのは，教育学部などの学部や附属特別支援学校を有する大学にすでに在籍していると考えられ，学内連携をして組織の一員とすることは難しいことではないと考えられる。

さらに，障害者雇用を一つの部局・組織だけではなく各部局ごとでおこなっている大学にとっては，障害者雇用の促進を図る組織が中心となり障害者就労に関することや各部局でおこなえる業務の切り出しについて情報を提供したり，各部局とともに検討したりしていくことで，各部局における障害者雇用の拡大に寄与することができるだろう。

また，先にも述べたように，障害者雇用拡大の課題として「人材の確保」が多くあげられている。具体的には，適正な人材やまとまった人数の確保が困難，大学への就職希望者が少ないということがあげられていた。この課題に対しては，学外に向けた大学での障害者雇用の取り組みについて，障害者自身が知る機会が少ないことが考えられ，障害者雇用の促進を図る組織から学外に向けた紹介をおこなうことができるだろう。

### 2. 他大学にはみられない業務内容について

身体障害者の業務内容の「自転車整理業務」や「マッサージ業務」，知的障害者の業務内容の「職員名刺作成」，「農作物販売業務」などは，今回回答のあった大学の中で少数の大学，あるいは１つの大学だけでおこなわれていた。このように，他の大学にみられない特色ある業務がおこなわれているのは，大学の規模や所有する機関が各大学で異なるからであり，ニーズや特色に合わせた業務だといえるだろう。

これらの業務は，他大学においてもおこなえたり，参考にしたりできる業務であるとも考えられる。障害者雇用の取り組みを学外に紹介している大学はまだまだ少なく，これから各大学が障害者雇用の取り組みについて紹介し情報を共有できるようにすることで，大学内外の機関と連携を取りながら各大学に合った業務を創出でき，大学の機能を活かした障害者雇用ができるのだと考えられる。

他大学にみられない業務をおこなっている大学についてみてみると，今回はどの大学も総合大学であった。総合大学は多分野に及ぶ学部や附属施設を有するため，学内の連携を行うことで多種多様な業務を創出していける可能性を有している。しかしその一方で，教育大学や工業大学などの単科大学では，他分野ではなく専門の分野に特化しており，多種多様な業務を創出することが比較的困難であること考えられる。他大学の障害者雇用の取り組を参考にしつつ，単科大学がもつ特化された専門分野から創出される業務や，大学だから必要とされる業務を創出することで，大学のニーズに合わせた業務をおこなっていくことが望まれる。

### 3. 障害者雇用の促進や充実に向けた，学内の機関や教員などとの連携について

障害者雇用を促進していく学内の連携として，特別支援教育を専門とする職員による就労支援や職場の環境づくりの助言，保健管理センター職員による支援員や障害のある職員向けの講習，附属支援学校からの職業体験の受け入れなどの回答があった。(1) でも述べたように，障害者雇用の促進を図る組織が中心となり，各部局などと連携をおこなうことで多くの大学が障害者雇用の課題としてあげる「業務の創出」に寄与するであろう。また，これも多くの大学が課題としてあげている「人材の確保」においても，附属特別支援学校と連携し生徒を就業体験で受け入れたり，求人をおこなったりすることで人材の確保につながるだろう。

さらには，学内の特別支援教育を専門とする教員や保健管理センター職員との連携をおこなっていくことは，障害者の特性や能力に合わせた業務創出や，障害のある職員が働きやすい職場環境・待遇を充実

させることができ，「大学」の機能を活かした雇用といえるだろう。

## 附　記

本研究は，平成23年度富山大学大学院研究推進事業「障害とその代償性潜在能力の生命融合科学研究」，ならびに『東アジア「共生」学創成の学際的融合研究』の一部としておこなわれた。

## 引用・参考文献

原美智子・金澤貴之・松田直（2008）大学の資源を活用した障害者雇用に関する一考察．群馬大学教育学部紀要 人文・社会科学編，57，141-150.

平井利明（2010）障害者の就労支援とその施策，課題．静岡福祉大学紀要，(6)，49-61.

厚生労働省（2007）民間企業の障害者の実雇用率は，1.55%.

厚生労働省（2008）公的機関，民間企業の障害者雇用は着実に進展.

厚生労働省（2009）厳しい雇用情勢の中，民間企業の障害者雇用は進展.

厚生労働省（2010）平成22年 障害者雇用状況の集計結果.

厚生労働省（2011）平成23年 障害者雇用状況の集計結果.

水内豊和・武蔵博文（2008）知的障害者の地域生活の実態に関する調査．とやま特別支援学年報，2，27-39.

内閣府（2011）平成23年版障害者白書．障害のある人の雇用の場の拡大．平成22年版障害者白書．58-69

梅山貴美子・北爪麻紀・松田直・金澤貴之（2007）大学における障害者の雇用に関する一考察―「シュレッダー作用」と「書棚整理」の試み―．群馬大学教育学部紀要 人文・社会科学編，56，217-227.

吉川雅博（2007）障害者を対象とした大学での短期雇用の試み．愛知県立大学文学部論集（社会福祉学科編），56，139-152.

（2012年10月22日受付）
（2012年12月19日受理）