

私立大学における障害者雇用の現状と課題

—中部地方の私立大学に対する質問紙調査から—

新田 真理¹⁾・芝木 智美²⁾・水内 豊和

Topics and Issues about Employment of People with Disabilities at Private University: Questionnaire Survey for Private University in Chubu Region in Japan

Mari NITTA, Tomomi SHIBAKI, Toyokazu MIZUUCHI

私立大学における障害者雇用の現状を明らかにするため、中部地方のすべての4年制大学に対しアンケート調査を行った。その結果、回答のあった私立大学のうち約4割が法定雇用率を達成しているものの、障害のある職員を「計画的雇用」している大学は皆無に等しい状況であった。私立大学における障害者雇用の今後の課題としては、現時点で法定雇用率を達成している大学にあっては障害のある教職員が退職しても雇用率を維持していけるように計画的雇用を推進していくことや、法定雇用率を達成していない大学にあっては小規模校であるための雇用の難しさなどがあげられていた。今回のアンケート調査の回答からは、私立大学において障害者雇用の課題はあるものの、国立大学とは異なり私立大学という特徴を活かした障害者雇用のあり方についていくつかの示唆を得ることができた。

キーワード：私立大学、障害者雇用、計画的な雇用、法定雇用率

Key words : Private University, Employment of the People with Disabilities, Well-Planned and Sustainable Employment, A Legal Employment Rate

I. はじめに

現在、日本では「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年改定)の中でそれぞれの機関に法定雇用率が定められており、一定人数以上の障害者の雇用が義務付けられている。大学においては、平成16年度に法人化された国立大学には国と同じ2.1%、私立大学には一般の民間企業と同じ1.8%の法定雇用率が課せられている。

同法の改正により、平成22年7月から除外率引き下げがおこなわれ、高等教育機関である大学ではもともと40%であった除外率が30%に引き下げられた。それだけでなく、今までは実雇用率算定の労働者数や障害者数に含まれなかった短時間労働者の算入もあり、どの機関においても障害者雇いを計画的に進めて

いくことが求められてきている。

このように、障害者雇用の体制が変化していく中で、大学の法定雇用率の達成状況をみてみると、国立大学は平成23年度に65.5%の大学が達成している。これは、厚生労働省が毎年発表している「障害者雇用の集計結果」から知ることができる。その一方で、私立大学の法定雇用率の達成状況については、社団法人日本私立大学連盟と日本私立大学協会という私立大学が加盟している団体があるものの「両者とも各大学の障害者雇用率については、把握していない」(確井, 2010)ことが指摘されている。

平成21年には厚生労働省より日本私立大学協会に対して「障害者の雇用の維持・雇用機会の拡大に係る要請書」が出されており、私立大学においても在職中の障害者の雇用維持に加え、新たな雇用の促進も求められていることがわかる。私立大学は、私人の寄付財

1) 滑川市寺家小学校・教諭

2) 富山大学大学院医学薬学研究部・特命助教

産等により設立され自律的に運営する大学であるため、公の性質を持つ一方で、一般企業の性質もあわせもっているといえよう。そのような二側面を持つ私立大学において、障害者雇用を進め地域社会に貢献していくことが必要であろう。

そこで、本論では私立大学を対象に障害者雇用について質問紙で尋ね、現在おこなわれている障害者雇用の実態と課題を把握し、私立大学における障害者雇用のあり方を検討するための基礎資料を得ることを目的とする。

II. 方法

1. 調査対象

調査は、中部地方にあるすべての4年制私立大学の89大学に対しておこなった。なお、私立大学に関しては全国に約600校あり、調査で扱いきれないことから今回は中部地方にある4年制大学に限定している。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. 調査手続き

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。なお、調査用紙は同じものをExcel形式でホームページ（富山大学水内研究室 <http://www3.u-toyama.ac.jp/mizuuchi/>）上からもダウンロードできるようにし、回答を記入の上、郵送または電子ファイルを添付したメールで返信することを求めた。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。

3. 調査の内容

すでに国立大学に対して毎年実施されている国立大学協会の「障がい者雇用・高齢者雇用に関する調査」と、厚生労働省の「障害者雇用状況の集計結果」にある項目を参考にしつつ、さらに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、学内でこれまでで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雇用の実施状況とその内容についてきている。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。

4. 調査の回収

89大学のうち28大学から回答を得た。回収率は31.5%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) 法定雇用率の達成状況について

今回、回答があった私立大学28大学のうち、平成23年6月1日の時点で法定雇用率（1.8%）を「達成している」と回答した大学は12大学で全体の42.9%で、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」と回答した大学が1大学（3.6%）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15大学（53.6%）であった。法定雇用率の達成状況について、図1に示す。

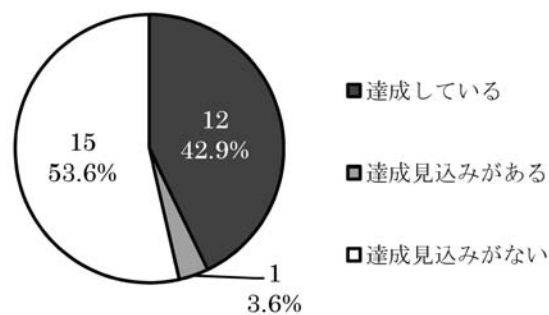


図1 法定雇用率の達成状況（単位：校）

今回回答があった法定雇用率を達成している11大学では、半数（6大学）が国立大学に課せられている2.1%を超える実雇用率であり、私立大学に課せられる1.8%の法定雇用率を大きく上回っていた。その一方で、達成できていない大学では実雇用率が0%から1.5%と差があることがわかった。

(2) 計画的な雇用の実施状況について

計画的な雇用を実施しているという大学は、回答があった28大学のうち、1大学（3.6%）のみであり、私立大学では計画的な雇用がほとんど取り組まれていない現状が明らかになった。昨今、私立大学への入学者数が減少しており、定員割れや経営上の問題を抱える私立大学も多いと考えられる。経営状況が厳しい中、入学者の確保などが優先され障害者の計画的な雇用に手が回らない私立大学が少なくないと推察される。

なお、回答があった、計画的な雇用をおこなっている1大学については、身体障害者を13名雇用しており、業務内容は「データ入力」、「書類整理」、「電話対

応)、「受付業務」、「調理補助業務」、「守衛業務」と多岐にわたっていた。

また、計画的な雇用の実施について尋ねた項目の中の自由回答で、これも1大学のみであったが、「障害者施設と業務連携しているため、大学での新たな障害者の雇用は予定がない」という回答があった。これは、私立大学における障害者雇用のあり方のひとつになりうるだろう。

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) 大学内での連携について

障害者雇用をおこなっていくうえで、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について尋ねた項目では、具体的な回答はまったく得られなかった。このことから、障害者雇用の取り組みがそれほどまで進んでいない私立大学においては、障害者雇用に寄与しうる学内の連携も進んでいないことがわかる。

(2) 学内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るかを尋ねた項目では、28大学のうち2大学から回答が得られた。具体的な記述は「学院全般の事務運営会議で取り上げ、障害者雇用の趣旨を説明し、理解を得るようにしている」、「学生に対して講義の中等で取り上げている」というものであった。このように、障害者雇用について学内の構成員に紹介し周知していく働きかけが、どの大学においても障害者雇用の推進や発展に寄与していくだろう。

(3) 障害者雇用の課題と対策について

障害者雇用の今後の課題について尋ねた項目では28大学のうち15大学から、今後の対策について尋ねた項目では、さらにそのうち8大学から回答が得られた。課題について回答した15大学では、法定雇用率を達成している、または達成する見込みがある大学が6大学、法定雇用率を達成していない大学が9大学であった。

まず、障害者雇用の今後の課題について回答があり、なおかつ法定雇用率を達成している、または達成する見込みがあるという7大学の回答についてみると、今後、障害のある教職員が退職した際にも「法定雇用率の維持」をしていくことが課題であるとあげた大学が4大学と最も多かった。また、1大学のみであるが、「障害者を職員(教員を除く)として採用する」

という回答もあった。この回答からは、現職の教員で法定雇用率を達成しようとするのではなく、障害のある職員を新たに雇用していく必要性を感じていることがうかがえる。やはり、障害のある現職職員の退職などにより実雇用率が変動するため法定雇用率の達成や維持が困難になることがあるため、計画的な雇用を考えていく必要があると思われる。

つぎに、今後の課題について法定雇用率を達成していない9大学の回答においては、「小規模校」であるため「職員に与えられている業務が多岐にわたり、障害の状況によって(業務が)制約されてしまう」、「少数精鋭での業務を目指し、定年退職者の補充も差し控えている現状を考えると、障害者採用枠のみで採用することは困難」など、新たな雇用の創出を課題にあげる大学が多く、3大学あった。ここでは、「小規模校」であり実雇用率の算定の基礎となる教職員数が多いことが障害者雇用を進めていく上でのネックになっていることがわかる。

そのほかの回答としては、「法定雇用率の達成」、「業務の確保」、「雇用の対象とする障害種の拡大」、「障害者雇用促進の担当者および部署等の設置」、「障害者に対する求人等、学外への広報」などの課題が挙げられていた。

障害者雇用の今後の対策については、「教職員への周知」や「意識改革」と回答した大学が4大学と最も多かった。

また、この課題や対策を尋ねた項目の回答の中には、「事務職員及び教員も各不足がないので、学園の法人が高校、短大、大学全体の中で雇用を考えている」、「障害者雇用に関しては、法人事務局が所掌している」という回答があった。このことから、私立大学における障害者雇用については、大学の中だけで障害者雇用をおこなうのではなく、法人全体で障害者雇用を進めていくあり方について示唆された。

IV. 総合考察

今回、私立大学における障害者雇用の実態把握が十分にされていないことを受け、中部地方にあるすべての4年制私立大学の89大学に対して障害者雇用に関するアンケート調査をおこない、28大学からの回答を得た。

現在、法定雇用率を達成している大学は12大学(42.9%)、達成の見込みがある大学は1大学(3.6%)であり、法定雇用率を達成しておらず見込みもない大学が(53.6%)と半数以上の大学が達成できていな

い状況が明らかとなった。さらに、計画的な雇用をおこなっている大学は29大学中、1大学のみであった。このように、法定雇用率を達成できていなかったり、計画的な雇用がおこなわれていなかったりする背景には、私立大学への入学者数が減少傾向にあり経営環境が厳しいという問題があるの中で、入学者の確保などが優先され、障害者雇用の必要性は理解していても取り組みが遅れている現状があると推察される。

障害者雇用の今後の課題では、法定雇用率を達成している大学では障害のある教職員が退職した際に雇用率を維持していくことや、法定雇用率を達成していない大学では小規模校であるための雇用の難しさなどがあげられていた。

こうした私立大学における障害者雇用の現状や課題があるなかで、アンケート調査の回答から、私立大学で障害者雇用を進めていく際の雇用の形がいくつかあることが示唆された。

まずは、「障害者施設との業務連携」をおこなう雇用の形である。アンケートでこのような回答をしている大学は1大学のみではあったものの、「地域の障害者施設と段ボールのリサイクル業務委託」をしており、大学での新たな直接雇用をおこなう予定がないとしている。このように、業務の連携をおこなうことは大学内に障害のある職員を雇用することではないため、その大学の法定雇用率の達成につながる雇用のあり方ではないだろう。とはいえ、法定雇用率が達成できないといっても、地域の障害者施設に業務委託することで地域に貢献することができている。大学で障害のある職員を雇用し、法定雇用率を達成・維持していくことも必要であるが、法定雇用率達成のためだけではなく、地域の障害のある方の就労の場を作り出すことも重要であり、これは地域に開かれた大学に求められる役割を達成する一つの在り方といえよう。今後は、業務連携をひとつのステップとし、障害者の特性や就業可能な業務について理解を深めながら大学内での障害のある職員の雇用につながることを期待したい。

つぎに、「大学の設置法人全体」で雇用する形である。このような回答をしている大学も1大学のみで

あった。具体的には「学園の法人が高校、短大、大学全体の中で雇用を考えている」ということであった。また、「障害者雇用に関しては法人事務局が所掌している」という回答をしている大学が1大学あり、この大学も大学内ではなく法人全体で障害者雇用をしていることが推察される。これらをふまえると、大学内で新たな雇用を創出することが難しい場合でも、法人全体の中で障害者雇用に取り組んでいくことで、法人における障害者雇用の推進や拡大に寄与することが可能であると考えられる。これは、大学以外にも複数の機関を所有する法人の場合に限られる雇用の形ではあるが、多様な職場、職域の開拓が見込まれる複数の機関を所有する法人だからこその雇用の形であるともいえる。

また、これはアンケートの回答から得られたものではないが、現在、私立大学の早稲田大学や帝京大学は学校法人として特例子会社を設立し、障害者雇用をおこなっている。このような雇用の形は、一般の民間企業の性質を持つ私立大学だからこその雇用の形である。

以上のように、私立大学における障害者雇用については、法定雇用率を達成できていない大学が半数以上とまだ取り組みが進んでいない現状があるが、私立大学でおこなえる障害者雇用の形も若干ながら示唆された。しかし、今回おこなったアンケート調査は中部地方に限定しておこなったものであり、全国には本研究では明らかにはできなかった、私立大学における障害者雇用の取り組みや雇用の形があると考えられる。これについては、稿を改めて検討する必要があるだろう。

引用文献

碓井敏正（2010）大学は本当に社会的責任をはたしているか．人権21，208，33-36.

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」により行われたものの一部である。