

富山大学における計画的な障害者雇用の現状と課題

芝木 智美・水内 豊和

とやま発達福祉学年報 第4巻 抜刷

平成25年5月

富山大学における計画的な障害者雇用の現状と課題

芝木 智美*・水内 豊和

Case Reports of Employing People with Disabilities at University of Toyama

Tomomi SHIBAKI & Toyokazu MIZUUCHI

要旨

富山大学は平成21年度より富山大学キャンパスクリーンチームを設立し、以降計画的に知的障害者を雇用することで、法定雇用率を達成している。本論では、設立から4年を経た富山大学キャンパスクリーンチームに対し、富山県下の学外の就労関係機関がどのように認識しているか、またスタッフたちが自分たちの仕事をどのように認識しているかの両面について、それぞれ質問紙調査を実施した。その結果、知的障害者のみを雇用し、また1年更新の3年を上限とする雇用条件については、学内外から賛否両論がみられたものの、富山大学キャンパスクリーンチームとしての独自性ととらえ、3年間でさらなるスキルアップや社会人としての素養を磨く期間として有意義に活用すべきという意見も少なくなかった。今後、障害者雇用の富山大学モデルともいえるべきありようが、よりいっそう模索される必要があるだろう。

キーワード：国立大学，障害者雇用，計画的な雇用

Key words : National University, Employment of the People with Disabilities, Well-Planned and Sustainable Employment

I. はじめに

障害者の雇用については、平成25年度より、国立大学には2.3%という法定雇用率が定められている。これは一般企業に求められる2.0%よりも高く、国立大学が地域社会に対して担う障害者雇用のあり方が求められていることの証左ともいえよう。しかし、法定雇用率の達成できていない大学はいまだ約3割程度もあることに加え、達成している大学であっても、障害のある教職員の退職等により年ごとの変動が大きいところも散見されるように、法定雇用率達成の維持と継続が重要な課題となっている。

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」が必要になっている（水内・芝木・新田・中島，2013）。

国立大学法人富山大学（以下富山大学とする）においては、平成21年に1月に富山大学障害者雇用推進室を設置し、障害者の積極的かつ計画的な雇用を進め

ている。推進室では、理事をはじめ人間発達科学部附属特別支援学校副校長、人間発達科学部特別支援教育専門教員、人事課職員、支援員の長などを室員として配置し、障害者雇用に係る企画・立案、職場環境の改善に取り組んでいる。その具体的方策として、法定雇用率達成に向けて平成21年4月「富山大学キャンパスクリーンチーム」を設立し、知的障害のあるスタッフを4名、ならびに業務の支援をおこなう支援員2名を雇用し、法定雇用率を達成した。以降、スタッフならびに支援員を順次増員し、平成25年4月現在では、知的障害のあるスタッフ16名、支援員5名となっている。

そこで本研究では、設立から4年を経た富山大学キャンパスクリーンチームについて、①富山県下の学外の就労関係機関がどのように認識しているか、②スタッフたちが自分たちの仕事をどのように認識しているかの両面について、それぞれ質問紙調査を実施し、これまでの事業評価をおこなう。そして、2つの調査結果をふまえ、富山大学という事業体がおこなうべき障害者雇用のあり方について考察することを目的とする。

*元 富山大学医学薬学研究部特命助教／富山大学障害者雇用推進室（現 射水市立中太閤山小学校）

Ⅱ. 関係機関に対する質問紙調査

1. 方法

(1) 対象

富山大学キャンパスクリーンチームの事業実施にあたり、障害のある職員の採用や退職後の就労に関連があるであろう富山県内の特別支援学校、障害者就業・生活支援センター、ハローワーク、就労移行支援事業所など 37 機関を調査対象とした。回答者は、特別支援学校であれば進路指導担当者、そのほかの機関であれば障害者雇用担当者や就労支援の担当者とした。

(2) 内容

水内・芝木・新田・中島（2013）や新田・芝木・中島・水内（2013）の国立大学を対象とした計画的な障害者雇用に関わる調査の結果などを参考に、多くの国立大学で課題となっている点や富山大学として課題として感じている点などに関する質問項目を設定した。質問項目は、全 11 項目であり、各項目に関する富山大学での現状を示した後、回答機関の立場からの率直な意見を選択式もしくは記述式で回答するよう依頼した。

(3) 手続き

各機関に調査用紙と返信用封筒を同封し郵送した。調査期間は、2013 年 2 月 25 日から 3 月 13 日であった。対象となった 37 機関のうち、27 機関から回答を得た。回収率は 73%であった。

2. 結果

(1) 富山大学キャンパスクリーンチームの認知について

今回、回答のあった 27 機関中、富山大学キャンパスクリーンチームについて「知っている」と回答した機関は全体で 17 機関（63%）であった。特別支援学校においては、回答のあった 12 校中、10 校が「知っている」、2 校のみが「知らない」と回答していた。就労支援移行事業所においては、回答のあった 11 事業所中、4 事業所が「知っている」、7 事業所が「知らない」と回答していた。

知ったきっかけについて尋ねたところ、障害者就業・生活支援センター、ハローワーク、就労移行支援事業所などは、「研修会」、「求人票」、「ハローワークからの情報提供」などをきっかけに知ったことがわかった。特別支援学校では、「進路指導主事会議による情報交換」や「進路指導主事による職場見学会」の回答が多くみられた。

富山大学キャンパスクリーンチームに関して知って

いる情報について、記述にて回答を求めたが、障害者就業・生活支援センター、ハローワーク、就労移行支援事業所などの回答では「有期限雇用であること」、「清掃業務をしている」という程度の記述にとどまっていた。一方、特別支援学校は「雇用対象としている障害種」、「業務内容」、「雇用形態」など幅広い情報を有していることがわかった。

(2) 雇用するスタッフの障害種について

富山大学キャンパスクリーンチームが雇用の対象としているスタッフの障害種を現在（平成 25 年）は、知的障害のみとしていることについてどのように感じているか尋ねたところ、「現行のまま知的障害者のみを対象とする」と回答したのは 4 機関（14.8%）、「他の障害種も雇用すべき」と回答したのは 22 機関（81.5%）であった。1 機関は未回答であった。「他の障害種も雇用すべき」と回答した機関に対してはさらに、雇用を広げるべき障害種と雇用を広げた際に想定しうる業務について尋ねると、以下のような回答があった。まず障害種については、「全障害種／障害の種類に関わらず、業務遂行が可能なら雇用すべき」という意見が 4 機関からあげられた。また、「精神障害や発達障害」と回答した機関は最も多く 15 機関あった。「身体障害」と回答した 6 機関の中には、軽度難聴を具体的にあげる機関もあった。

以上のような障害種のスタッフを雇用した際、想定できる業務を尋ねたところ、「データ入力」、「資料作成」などの事務的な業務が多く 15 件あげられた。また、清掃・環境美化業務では、「トイレ掃除」や「食堂清掃」などの業務があげられた。その他には、「図書館関係業務」や「聴覚障害学生支援のノートテイカー」、「警備・守衛」などがあつた。

(3) 知的障害者の雇用上の業務拡大について

現在、知的障害のあるスタッフを雇用している中で、業務拡大、新たな職域を開拓していく際、設定しうる業務内容について尋ねた。多くの機関からあげられたのは「事務的業務」であり、資料の印刷・資料組み・資料綴じ、郵便物の仕分け、封入作業など 12 種類の業務が示された。「清掃・環境美化業務」では、「トイレ掃除」をはじめ「空調フィルター洗浄」や「窓ふき」など 8 種類の業務があげられた。その他には、「定点定期観測や生物への定時給餌」、「駐輪場整理」、「図書館業務」など、大学という機関の特色をとらえた意見がみられた。

(4) 雇用形態について

現在の富山大学キャンパスクリーンチームでの知的

障害のあるスタッフの雇用形態（非常勤職員であり、1年毎の契約、契約更新の上限3年）について、どのように考えるか尋ねたところ、賛否両論がみられた。否定的にとらえている機関の意見としては、「(3年しか働けないとなると)生活が安定しない」、「3年後の就労先が不安」、「(職場や生活の)適応に時間がかかる」などがあげられた。一方、肯定的な意見としては、『働く力』を身に付けるには有効、「多くの方に就労機会が生まれる」、「次の就労につながる」、「障害者の働き方に選択肢が増える」などがあげられた。

(5) 任期を終えるスタッフの新たな就労に向けた就労移行支援について

先ほど述べたような雇用形態で、任期を終えるスタッフの新たな就労に向けた就労移行支援がどうあるべきか尋ねたところ、複数機関との連携による多様な支援の方法が示された。最も多く挙げられたのは「ハローワークや障害者就業・生活支援センターなどと密な連携を取り合い、移行支援をおこなっていく」というものであった。さらに、この連携については「早くから情報交換の場を設定する」、「加えて職業センターにて職業評価を受ける」などの意見もあった。また、「一般企業との連携によって在職中に実習を実施できるようにする」や「任期終了後に不安をもたぬよう定期的に相談できる職員を配置する」、「本人が勤務以外の職業訓練を受けられたり、ハローワークへ定期的に通うことができたりする体制をつくる」などの意見もみられた。

(6) 支援員の配置と専門性について

支援員の配置や知的障害のあるスタッフへの支援や指導に関する専門性についてどうあるべきか記述にて尋ねた。配置について、知的障害のあるスタッフと支援員の人数比は適当であるとの回答が多くみられた。専門性に関しては、「障害者の就労に関する支援の専門性」や「支援計画を立案できる力」、「アセスメントを適切にできるスキル」、「環境や業務を構造化できるスキル」などがあげられた。そして、「ジョブコーチ経験者を支援員として雇用する」、「資格や研修を受けた職員を雇用する」などの意見もあった。一方で、専門性がなくとも支援員は「資質向上に努めるべきだ」という立場からの意見として「研修会・講習への参加」、「専門家からの助言を受ける」などがあげられた。また、「長所や短所の理解」や「わかりやすい伝達の工夫」、「優しさ・厳しさ」など知的障害のあるスタッフとの関わり方の基本もあげられた。

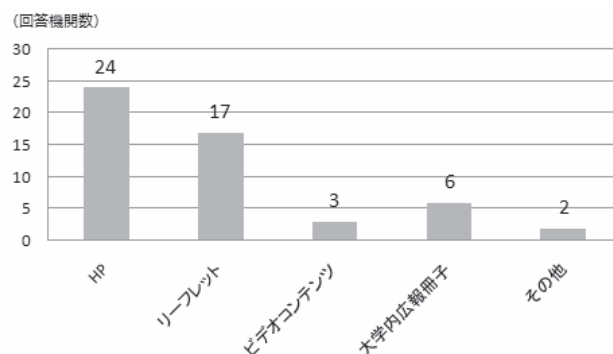


Fig. 1 広報の情報媒体として望ましいもの (N=27、複数回答)

(7) 学内での連携の可能性について

富山大学キャンパスクリーンチームと学内の人的・環境的資源との連携に期待することを尋ねたところ、「特別支援教育専門教員や学生との連携による、業務体験」、「特別支援教育専門教員との連携による、支援員を対象とした『精神障害・発達障害講座』や『障害理解に関する講座』の実施」、「特別支援教育専門教員、障害者雇用推進室と支援員の連携によるサポート会議の実施」、「(大学のどの機関との連携かは不明) 知的障害のあるスタッフに対する、『職業生活上の悩みと金銭管理の支援』」などがあげられた。また、取り組みを企業や福祉施設などへ発信することも学内で連携しておこなっていくべきとの意見もあった。

(8) 地域との連携の可能性について

地域と大学の双方に有益な地域連携を実現させるため、大学に期待することや回答機関との想定しうる連携について尋ねた。特別支援学校などを中心に「就業体験の受け入れ」や「見学の受け入れ」が多くあげられた。また、支援員の「作業所見学」、「特別支援学校見学・情報交換」、求職中の知的障害のあるスタッフによる「企業見学」などもあげられた。さらに、支援員や大学関係者による「企業、特別支援学校に向けた講座の実施」などもあった。

(9) 学外に向けた広報について

富山大学キャンパスクリーンチームの取り組みや大学での障害者雇用に関する情報について知りたいか、また、収集に活用しやすい情報媒体は何かについて尋ねた。回答があった27機関中、27機関が「知りたい」と回答した。情報媒体は複数選択可としたところ、ホームページ24機関、リーフレット17機関、ビデオコンテンツ3機関、大学内広報冊子6機関、その他2機関という結果となった (Fig. 1)。その他には、「附属病院など人が集まる場所へのポスター掲示」、「テレビ取材」、「新聞」などがあつた。

(10) 大学における障害者雇用に対する期待などについて

富山大学における障害者雇用に対する期待や改善点について尋ねたところ、「雇用の継続」を求める意見、「障害種・採用数の拡大」、「職種の拡大」、「他キャンパスでの雇用開始」など多くの改善点・要望があげられた。また、先の項目につながるものとして「多くの人の目に触れるような周知・広報」を期待する意見もあった。

3. 考察

今回の調査結果から学外の機関が「富山大学キャンパスクリーンチーム」についてどのようにとらえているかという現状が明らかとなった。以下、2点から考察する。

初めに、学外機関の富山大学キャンパスクリーンチームに対する認知と広報に関してである。先にも述べたように、今回調査の対象となった機関には高い割合で認知されていた。しかし、その内訳や知ったきっかけから、学内から情報発信をおこなった結果としての認知ではなく、学外からのアプローチや偶然性の高い情報共有の結果であるということが明らかとなった。また、「知っている」と回答した機関の中でも、富山大学キャンパスクリーンチームに関して知っている情報量は機関によりさまざまであった。さらに、期待や改善点の中に「…目に見える形での周知も必要である。」との回答があったことから、学内からの障害者雇用に関する情報発信を積極的におこない、正しい情報を均一に外部機関へ伝える必要があるといえるだろう。支援者や教育関係者、障害のある当事者、その家族、民間企業、他大学など幅広い対象を想定し、それぞれの必要としている情報媒体によって必要な情報を伝わりやすい形で提供できるよう工夫することが求められていると考える。

次に、スタッフの採用などについてである。性別や障害種に関して、多くの機関の回答から現状を改善すべきであるという方向性が示されていた。性別や障害種に関わらず、業務の遂行が可能な者であれば採用していくことで、さらにチームの業務拡大や質の向上などの可能性を示す回答も多くみられた。水内・芝木・新田・中島(2013)の調査結果からも、岡山大学では男女問わず知的障害者に加え、精神障害者、発達障害者、身体障害者を雇用し、本人の能力に合わせて業務を開拓・設定するなどして多彩な業務を展開していることがわかる。今回の結果で挙げられた想定しうる

業務の中にも、「シュレッダー」や「図書館業務」、「郵便物仕分け業務」などすでに他大学で取り組まれている業務内容も多くあったことから、外部からの期待が込められていると同時に、障害者支援に関わる機関からしても実現可能な範囲の業務であることがわかる。また、現在おこなっている清掃業務についても、「トイレ清掃」をはじめ、「フィルター洗浄」など業務の拡大・発展の余地があり、今一度業務拡大に向けた見直しや検討をおこなうべきであるといえる。また、知的障害のあるスタッフに雇用年限がある雇用形態について、県内機関から比較的肯定的意見が多く寄せられたことから、雇用年限のあることを活かした障害者雇用のあり方を考えていくべきであろう。そのためにも、任期終了後に向けた就労移行支援の体制づくりを早急に進め、採用前から3年間を見通した働き方ができるよう各機関との連携をおこなっていく必要があると考える。そのためにも、普段から支援・指導に携わっている支援員と障害者雇用推進室が密に連絡を取り合うことが重要となってくるであろう。

Ⅲ. 富山大学キャンパスクリーンチームの障害のあるスタッフに対する質問紙調査

1. 方法

a. 対象

2013年2月時点で雇用されている富山大学キャンパスクリーンチームの知的障害のあるスタッフ、全15名を対象とした。15名のスタッフのうち、特別支援学校卒業後の採用4名、福祉施設や一般企業での就業後の採用が9名、不明が2名であった。

b. 内容

富山大学キャンパスクリーンチームを知ったきっかけや雇用年限についてどう考えるか、日常の勤務で感じていることなど全7項目について選択式と記述式で回答を求めた。

c. 手続き

各スタッフに調査用紙と返却用封筒を手渡しにて配布した。配布する際は、個人が特定されたり、記入内容によって勤務をおこなう上で不利が生じたりすることがないという点を説明し、任意での回答を依頼した。調査期間は、2013年2月25日から3月18日であった。対象となった15名のスタッフ全員からの回答を得た。

2. 結果と考察

今回、調査に回答した15名のスタッフは本学で雇用される前に、前就業先で業務としてもしくは特別支

援学校での作業学習等での清掃・環境美化業務の経験の有無を尋ねたところ、8名が「経験有」、6名が「経験無し」、2名が「未記入」であった。調査時に勤務していたスタッフについては、経験の有無にかかわらず特別支援学校教員や障害者就業・生活支援センターなどの薦めによって採用につながっていた。

次に、雇用の年限があることについて採用前後でどうとらえていたか尋ねたところ、採用前は「どんなにがんばっても働けるのは3年間だという不安感があった。」「最初に聞いた時はすごく短いと思った」などの表現が多かったが、採用後感じていることとしては「この3年間の間に一流の人にならなくちゃと思った。」「3年の期間を1年1年がんばろうと思った。」「ここで働ける3年間の間に、次の就職先でしっかり働けるように一つでも多くの仕事ができるようにしていきたいと思っている」などの回答があった。やはり、採用前は3年間という期限付きの雇用に対しそれぞれが不安感をもっているが、採用後に普段からの支援員による言葉がけや業務の指導の中で、本人の3年間に対する思いやとらえ方が大きく変化していることが明らかとなった。15名中6名が、先に述べたように前向きに3年間を捉える内容を記述により回答しており、本人たちも納得し、富山大学で働く3年間を自分にとって意味のある期間ととらえながら勤務していると言えるだろう。

次に、現在の労働時間、給与、業務内容、人間関係について、「満足・どちらでもない・不満」の三件法で尋ねたところ、4つの項目とも60%以上が満足と回答した。また、大学で働いていて楽しいことについて尋ねたところ、「チームと」、「支援員と」、「みんなと」、「先輩と」話したり、休憩時間に一緒に音楽を聞いたり、協力したりすることが楽しいと回答したものが6名いた。このことから、半数近いスタッフがチーム内での関わりに充実感をもっていることがわかる。また、業務に関して回答する者も4名おり、実際の業務そのものにも楽しみを感じながらおこなえていることがわかった。さらに、自身の成長について尋ねたところ、すべてのスタッフが自身の「成長したことやできるようになったこと」を記入していた。「自ら考えて効率のいい行動がとれるようになった」、「周りや先輩に正しい指示をできるようになった」、「仕事がはやくなってきた、手際よく次の仕事に取り掛かれるようになった」などである。これらのことは、支援員の言葉がけなどから自分の課題として挙げられていたことができるようになり、支援員や他のスタッフから認め

られ、かつ自身でもできるようになったと自覚できる機会があったためでないかと考える。以上のように、満足感や充実感をもちながら、かつ自身の成長を認められ、自覚しながら日々勤務できる環境が働きやすく、就労の継続や定着の土台となっているのではないだろうか。

また、今後キャンパスクリーンチームで頑張りたいことなどを尋ねたところ、「自分でわかった内容を先輩に上手に教えたい」、「自分で考えて作業できるようになりたい」、「どの仕事も、手早く、すばやく、手際よくできようになりたい」など、経験年数の多いスタッフの姿や支援員の助言から自分なりの目標設定をしていることが明らかとなった。

IV. まとめ

今回の二つの調査から、学外機関からの視点と、知的障害のあるスタッフからの視点で、実際の業務を開始して4年が経過した「富山大学キャンパスクリーンチーム」について検討をおこなった。

知的障害者のみを雇用し、また1年更新の3年を上限とする雇用条件については、学内外から批判的にとらえられているかと推測していたが、調査の結果からは必ずしもそうではないことがみてとれた。むしろ、富山大学キャンパスクリーンチームとしての独自性ととらえ、3年間でさらなるスキルアップや社会人としての素養を磨く期間として有意義に活用すべきと、スタッフならびに学外機関の双方には認識されていた。こうした点からは、障害者雇用の富山大学モデルともいべきありようがよりいっそう模索される必要がある。今後も、現在の業務や雇用形態を学内外において肯定的にとらえてもらい、雇用期間満了後に次の就労へ円滑につながるためにも、障害者雇用推進室としては、就労移行支援の体制整備ならびにキャンパスクリーンチームの業務の周知をおこなう必要がある。

支援体制の整備としては、まず第一に、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、職業センターなど外部機関との連携システムをつくる必要があるだろう。そしてその上で、以下の2つの方策を考えていくことが求められる。すなわち①現在のように再雇用の支援員が障害者就労支援、障害者理解などについて研修等を重ね、資質を向上させていき、業務の支援と就労支援も十分におこなっていく体制をとること、あるいは、②支援員に加え、障害者就労などの専門性のある者をコーディネーターとし、障害のあるスタッフの適性等を適切に把握し、就労に向け学外機関とつ

なくこと、である。こうした点については障害者雇用推進室として慎重に検討していく必要があるだろう。また業務の周知については、現在、障害者雇用推進室として、広報用にホームページ、動画コンテンツ、そしてリーフレットを作成中である。

国立大学法人である富山大学が、いわゆる一般企業とは異なり、真に地域に開かれた大学であるためにも、障害者雇用についても、単に法定雇用率達成・維持に満足するのではなく、地域における障害者雇用のモデルとして発信提言していくことが社会に対し求められていることを忘れてはならない。

謝 辞

本調査では、国立大学法人富山大学キャンパスクリーンチームの皆様をはじめとする多くの関係者の皆様から多大なるご協力を賜りました。心より御礼申し

上げます。

附 記

本調査報告は、平成 24 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」によりおこなわれた。

引用文献

- 1) 水内豊和・芝木智美・新田真理・中島育美（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—。富山大学人間発達科学部学部紀要，7（2），71-83.
- 2) 新田真理・芝木智美・中島育美・水内豊和（2013）
国立大学における特色ある障害者雇用の現状。富山大学人間発達科学部研究実践総合センター紀要，7，103-114.