

# 国立大学における特色ある障害者雇用の現状

新田 真理・芝木 智美・中島 育美・水内 豊和

# 国立大学における特色ある障害者雇用の現状

新田 真理\*・芝木 智美\*\*・中島 育美\*\*\*・水内 豊和

## Report of Employment of People with Disabilities at National Universities

Mari NITTA, Tomomi SHIBAKI, Ikumi NAKAJIMA and Toyokazu MIZUUCHI

### 要旨

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」で定められ、民間企業、国、地方公共団体にはそれぞれの法定雇用率に基づく一定人数以上の障害者の雇用が義務付けられている。国立大学においては、現在、約7割が法定雇用率を達成しているが、約3割の大学が未達成の状況である。筆者らが平成23年度に実施した全国立大学を対象とした「計画的な障害者雇用」に関するアンケート調査の結果から、特色のある障害者雇用をおこなっている大学を抽出し、3大学を対象に視察調査を実施した。3大学それぞれに、学内の機関と連携し、業務を創設したり、障害のある職員の支援をおこなったりといった大学としての機能や資源を活かした特色ある雇用を実施していた。本事例にとりあげたように各大学の有する学内機関との連携や教員などの人的リソースの活用によって、一般企業とは異なる障害者雇用を実現できると考える。

キーワード：国立大学、障害者雇用、計画的な雇用

Keywords : 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<sup>1)</sup>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ほとんどない。たとえば、吉川<sup>9)</sup>、梅山・北瓜・松田・金澤<sup>7)</sup>は、大学の資源を活かした障害者雇用について取り上げているが、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不十分である。また、磯部<sup>2)</sup>や碓井<sup>8)</sup>、高野<sup>6)</sup>は、障害者雇用に関する法律やすでに行われている障害者雇用の概況調査結果から大学の社会的責任について述べているものの、具体的な大学における障害者雇用のあり方は述べられていない。

国立大学は2.1%の法定雇用率であることに加えて、従来40%であった除外率は、平成22年の法律の改正により10%引き下げられ、現在30%となっている。さらに、この除外率制度は段階的なものであり、いずれは廃止さ

れる方向である。

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）<sup>4)</sup>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。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割という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、法定雇用率を達成できていない大学がまだまだ約3割あることに加え、達成している大学であっても法定雇用率達成の維持と継続が必要である。

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く

\* 滑川市立寺家小学校

\*\* 富山大学大学院医学薬学研究部・特命助教

\*\*\* 立山町立北部小学校

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」が必要になってくることが考えられる。

水内らの国立大学を対象におこなったアンケート調査<sup>3)</sup>の結果からわかるように、大学における障害者雇用の取り組み方や進行の程度はさまざまである。こうした大学としての機能や資源を活かして特色ある雇用をおこなっている大学の具体的な知見を得ることは、大学における障害者雇用のあり方を考える上で大変有意義なものであると考える。

そこで本研究では、実際に大学でおこなわれている障害者雇用の様子を視察し、その業務内容や障害者雇用に活用している学内の資源や活用の仕方などを明らかにし、企業とは異なる大学だからこそできる特色のある障害者雇用のあり方について検討する。

## II. 方法

### 1. 対象

視察調査の対象となる大学法人は、以下の3つとした。

- ・国立大学法人 岡山大学
- ・国立大学法人 東京大学
- ・国立大学法人 富山大学

対象の選定にあたっては、水内ら<sup>3)</sup>の国立大学を対象におこなったアンケート調査の回答を参考に、以下の条件1を満たし、条件2を概ね満たす大学を「特色ある障害者雇用をおこなっている大学」として対象の候補とした。その上で、候補となったいくつかの国立大学法人担当部署職員に対し、研究の趣旨説明と視察調査の依頼をおこなった。依頼に承諾した以上3つの大学法人を視察調査の対象とする。

条件1 計画的な雇用をおこなっている

- 条件2
- ①学内に障害者雇用の促進を図る担当組織がある
  - ②各障害種の業務内容として他大学にはみられないものをもつ
  - ③障害者雇用の促進や充実に向け、学内の教員や学内の機関などと連携をしている

視察調査にあたって、大学の規模や所有する機関等が各大学での障害者雇用の取り組みに深く関係があると考えことから、表1に対象とする3大学の基礎情報を示す。

視察調査は、平成23年10月～12月に実施した。

### 2. 内容

対象となる大学の障害者雇用の促進を図る組織の職員を訪問し、障害者雇用を進めてきた経緯や業務内容、学内における連携などについてインタビューをおこなう。

また、障害のある職員や支援者などの働く様子、職場環境について視察をおこなう。

## III. 結果と考察

### 1. 岡山大学

(1) 障害者雇用の促進を図る組織と障害者雇用の経緯について

岡山大学では、平成21年1月「ダイバーシティ推進本部」を立ち上げ、性別、国籍、年齢、障害の有無に関する構成員の多様性を高めるため男女共同参画室、次世代育成支援室、障害者雇用推進室、高齢者雇用安定室を設置した。

「岡山大学の理念である『高度な知の創成（研究）』には、偏見や差別に左右されない能力主体の人材登用・育成をもってあたり、常に新たな知識基盤を構築していくために、発想の多様性を活用していく。『的確な知の継承（教育）』には、教育の場において、多様な構成員から成る学びの空間で、異なる文化・価値観を尊重する精神を育み、さまざまな職員の発想を活かして多岐に渡る学生のニーズに対応していく。さらに、社会貢献の一端として、学内の就業機会を社会参加の道として提供し、加齢や障害の有無等に関わらず幅広く社会の構成員の力を活用する。」（岡山大学ダイバーシティ推進本部HPより引用）というダイバーシティポリシーのもと、ダイバーシティ文化の醸成に努めている。

障害者雇用推進室では、障害者雇用数の増加、雇用障害者の就業支援などの業務をおこなうとともに、法定雇用率を達成するための施策の一環として、平成21年4月に「グッドジョブ支援センター」を設置した。このグッドジョブ支援センターでは、障害者雇用推進のためセンター長、総括リーダー、サブリーダー、支援員、作業員、作業補佐員などの職員を配置し、雇用障害者の就業支援に必要な施策および職務設計の計画及び立案、その他障害者雇用の推進に必要な施策の計画及び立案などの取り組みを進めている。平成23年6月時点では、障害のある職員33名、支援員11名（障害者を3名含む）を雇用し、法定雇用率を達成し、実雇用率は2.16%に達している。

大学本部のある津島キャンパスを中心に各業務をおこなっている。学内の外注している業務から障害者雇用へ、また通常職員がおこなっている業務から障害者雇用への移行が可能な業務の切り出しを積極的に進め、職域開拓を随時おこなっている。これによって、多種多様な業務を多様な特性や障害のある職員（以下スタッフ）が仕事として日々取り組むことを可能にしている。

(2) 障害のある職員や支援員について

障害のあるスタッフは、ハローワークや附属特別支援学校、地域の特別支援学校を通じて雇用されている。スタッフは、非常勤職員として採用され、契約期間1～3年、契約更新の上限が6年とされている。担当業務については、面談を通して業務に対する希望をとり、採用決



精神障害のあるスタッフが担当している。農場業務は、グッドジョブ支援センターが設置される以前から農場専門の非常勤職員らによっておこなわれていたが、グッドジョブ支援センターの職員と協働するようになって、野菜の種類が豊富になり、これまで以上に安くて、新鮮な野菜を提供できるようになったこともあり、学内販売では学生や地域の方々に好評となっている。

一つ目の業務は、畑全般の農作業である。勤務時間は、8:30～15:30の6時間勤務であり、朝のミーティングで時期や天候、作物の状態などから業務を決定している。畑の作業は、雨天の場合も基本的にカッパを着て農作業を行う。具体的な作業として、種まき、定植、調整、収穫などがあるが、農作業を担当するスタッフの中でも、本人の理解度や体力等に合わせて作業を分担している。二つ目の業務は、出荷準備である。野菜や花卉の収穫、洗浄、計量、袋詰め、陳列などを行う。計量の作業では、野菜の形や大きさによって重さが異なるため「ネギ〇本」などと示せず「大体〇〇グラム」などの曖昧さが求められる。障害特性としてそのような認識が難しいスタッフもいるため支援員が適宜サポートに当たっている。また、旧来型の針で重さを示す秤では、みる位置によって重さが異なって見えるため、デジタル表示がされる電子秤への移行が進められている。計量ではグラム数の幅を固定(100g=100～110g)したり、出荷ケースの入れ方や数を統一したり、単発的なものや複雑な選別や計算は支援員がフォローするなど、臨機応変に対応できるように工夫している。

三つ目は、学内販売業務である。農場で収穫された作物は、学内の生協に卸したり、出荷場に隣接する販売所で販売したりしている。販売所での販売は実に盛況で、平日の10:40～11:40の1時間だけの販売にもかかわらず学生や近所の方々が行列を作るといふ。また、週に一度農学部前でも販売している。業務としては、野菜の搬入搬出や陳列、販売である。販売は、現在は農学部前での販売のみ担当しているが、将来的には販売所の販売業務も担当できるように進めている。また、冬場の作物が少なくなる時期などには、畑周辺の環境整備として除草や石拾い、溝掃除などもおこなっている。

平成24年3月には、出荷準備、販売業務の仕事を行う場をよりスタッフたちが働きやすくするために改修が進められる予定である。現在、出荷準備などを行うのは出荷場の中央あたりの開けた場所である。他の農場関係職員や教員、農場体験の子どもなどさまざまな人が行き来することもあり、作業に集中しにくいというスタッフの声から改修が決定した。販売所の近くに出荷準備を行えるスペースを確保しスムーズに搬入などが行えるようにし、パーテーションなどで空間を区切って仕事に集中できる環境をつくっていくということであった。改修後には、地元メディアの取材にも応じ、学外に向けたアピールもおこなっていく予定である。

#### (4) 学内の教員や機関との連携について

岡山大学のグッドジョブ支援センターにおける障害者雇用には、大学内のさまざまな機関との連携の様子がみられた。まず、農場業務や図書館での業務を開始するにあたり、従来職員がおこなっていた多くの業務の中から、障害のあるスタッフに対応が可能な業務を切り出し、スタッフらの業務を確立してきた。各学内機関の職員には、業務の切り出し作業をはじめとして、実際に一緒に仕事をすることであっても理解や協力が求められるが、理解を得て各所での業務を実現している。

次に、保健管理センターとの連携があげられる。具体的には、学内にある保健管理センターの精神科の医師や臨床心理士らと連携し、スタッフのカウンセリングをおこなったり、保健管理センター職員がスタッフ・支援員に向けて健康維持に関する講座をおこなったりするというものである。カウンセリングは、現在、特に知的障害と精神障害のあるスタッフを中心に採用前の面接時に一度おこなうようにしており、保護者や障害者就業生活支援センターの職員などの立ち会いのもと本人の特性を捉えることなどに役立っている。また、同センターによる調査<sup>5)</sup>では、採用前の面談を行った後、約半年間は安定して仕事をおこなっているが、半年を過ぎたころから相談に訪れるスタッフが増加したということもあり、「就労前面談の次に、就労6ヶ月後の面談を実施するのが有効」であることが明らかとなった。このことから、グッドジョブ支援センターではカウンセリングの機会を設けることを重要視している。定期的に臨床心理士へ相談に訪れる発達障害のあるスタッフもおり、本人たちの仕事上での不安の軽減や働きやすさの向上に役立っている。このような連携から、途中退職者はほとんど出ていないということである。

学内からのグッドジョブ支援センターへの業務依頼も、障害者雇用を実現、継続する上での重要な要素であるといえる。シュレッダー業務への各教員や各部局からの依頼は、先に述べたように毎日平均して段ボール箱に5箱程度であり、時にはトラックの荷台がいっぱいになるほどの機密書類が運び込まれることもあるというほどに多く、積極的にグッドジョブ支援センターを活用している実態がある。また、資料セットの業務についても、部局、教員、保健管理センター、附属特別支援学校などから依頼を受け、業務を請け負っている。

大学という教育・研究の場ということを活かした連携として、学生に向けて障害者雇用や大学でのグッドジョブ支援センターの取り組みの紹介などを講義の中でおこなっている。たとえば、農場業務で連携している農学部の学生を対象とした講義の中で、「農と福祉」というテーマで年に数回おこなわれ、障害者福祉や障害者雇用に関する理解啓発などを進めている。講義を受けた学生たちの中には、グッドジョブ支援センターでの作業に興味を示す者が多く、将来的に学生ボランティアと連携し業務

を進めたり、全学的に学生に向けてアピールしたりすることも考えているという。

(5) 小括

岡山大学におけるグッドジョブ支援センターでの障害者雇用の取り組みは、学内のリソースを有効に活用した多様な業務内容を実現させ、障害者自身が働きがいや働く意識をもって働ける場をつくっている先進的なものであった。図書館業務や農場業務、文書集配業務など他大学にはない多様で多彩な業務があり、障害のあるスタッフにも対応可能でかつ本人の特性を生かして働くことができる業務を学内の機関との連携協力の上で確立している。多くの大学では「新たな職域の開拓」を障害者雇用における課題としてとらえているが、岡山大学ではグッドジョブ支援センターの総括リーダーや各業務につく支援員のアイディアのもと積極的に学内の機関に掛け合い、各機関や利用者にとってもメリットのある業務を生み出してきた。大学として障害者雇用を推進しようとする意識をもち、組織を設置していることもあり、学内での理解が広がり、業務遂行に必要な環境設定などにも大学側が協力的であることも多様な業務の確立を後押しした要因の一つと考えられる。また、各業務の実現にあたり、多様な業務に対応するため偏りなく身体障害、知的障害、精神障害のある方の能力や特性を見極めて雇用していることや、サブリーダーや支援員に身体障害のある方を採用するなどの雇用のあり方も重要な視点といえる。

学内の連携については、業務に関する連携だけでなく、障害のあるスタッフのサポートをおこなうという点から保健管理センターの医師や臨床心理士によるカウンセリングがとて特徴的であった。発達障害を含め精神障害のあるスタッフの雇用を促進する上で、このようなサポートは重要であり、他大学も参考にすべき方策といえよう。

他のいくつかの大学と同じように障害のあるスタッフの採用に関して、契約更新の上限が6年に設定されていることが岡山大学においても課題として考えられているが、就労の継続と定着という点に重点を置き、上限の撤廃に向けて学内制度の見直しを前向きに検討している。加えて、働きやすい環境づくりとして、グッドジョブ支援センターのスタッフや支援員の利用する今年度新設された建物内に個人の席が用意されているため所属意識が高まったり、ボウリング大会やカラオケ大会、忘年会等が開催され支援員やスタッフ同士の交流の場を設けることで仕事でも関わりやすくなったりするような工夫がされていた。

岡山大学における、障害者雇用の取り組みは他大学と比較しても、とても先進的なものであるが、さらなる職域開拓や業務の拡大などの明確なビジョンをもち、法定雇用率の達成を目的とした障害者雇用だけでなく、本人たちの働きがいや大学内での有用性を高めるような姿勢

が感じられるものであった。

## 2. 東京大学

### (1) 障害者雇用の促進を図る組織と障害者雇用の取り組みの経緯について

東京大学では、障害者雇用に関することを学内の重要課題の一つととらえ、大学本部や各部局でさまざまな取り組みをおこなっている。東京大学における障害者雇用に関する取り組みは、国立大学が法人化され、各国立大学法人に課せられている法定雇用率が基準値に満たないことを受けて、平成17年より積極的に展開されてきた。

平成17年、障害のある学生や教職員の支援を行うバリアフリー支援室が中心となり、障害者雇用推進プロジェクト会議を開催した。この会議で、先行して障害者雇用に取り組む部局の選定、財政的支援に関する枠組の構築等をおこない、障害者雇用に向けた学内環境の整備が進められた。こうして、平成18年度には雇用実績のなかった知的障害のある者を、ある部局の事務補佐員および本郷キャンパスの環境整備チームのメンバーとして雇用した。また、駒場キャンパスにおいて視覚障害のある者を2名採用し、教職員などが利用するマッサージ業務を創設した。これらの取り組みは、同学の革新的な障害者雇用の施策であり、この成果として実雇用率が1.4%から1.85%にまで上昇した。しかしながら、各業務の全学的な広がりは見られず、特に事務補佐の業務に関しては、理解ある教職員のもとでのみ就労が可能であるという点などが課題として挙げられていた。

そこで平成22年10月に「障害者集中雇用プロジェクトチーム」を立ち上げ、業務の確保や労働環境の整備などをおこない、障害者を集中的に雇用するという取り組みをすすめている。平成23年4月に、知的障害のある者10名、聴覚に障害のある者4名を新たに雇用するに至った。また、身体障害があり通勤の困難な者を雇用する在宅就労制度を新設し、身体に重度障害のある者の雇用も進めている。各業務には、コーディネータを配置することで障害のある職員へのきめ細かな対応や業務指導などをおこなっている。

平成23年6月時点では、全学において135名の障害者を雇用し、法定雇用率2.1%を達成し、実雇用率は2.14%に達している。東京大学における障害者の雇用は、「障害者集中雇用プロジェクトチーム」での雇用にとどまらず、各部局ごとにも進めている。各部局内で業務の創出、就労環境の整備などをし、その部局の実情やニーズに応じた業務内容を設定し障害者の雇用を実現している。

### (2) 障害のある職員や支援員について

障害のある職員の勤務時間は、月曜日から金曜日の10時から16時である（在宅就労のものは含まない）。建物清掃班の知的障害のある職員は、ハローワークや特別支援学校、支援機関を通して非常勤職員として雇用された。データ入力・印刷班の知的障害のある職員4名（軽度知的障害）は、全東京都内私立高等専修学校の卒業生であり、

ハローワークを通して非常勤職員として雇用された。全員が専修学校の情報コースでコンピュータの技術を習得している。建物内清掃班、データ入力・印刷班の職員は、契約期間が1年間、契約更新の上限が5年と定められている。

建物清掃班のコーディネータは、定年を迎えた大学職員を再雇用する形で採用している。また、データ入力・印刷班のコーディネータは、元人事関係職員でコンピュータの扱いに精通しているものを採用している。

業務終了時のミーティングは、一日の業務の最後に毎日おこなわれている。月曜日から木曜日までは各班で、金曜日は建物清掃班とデータ入力・印刷班が合同でおこなう。スタッフの1名が進行役となり、各職員のその日一日の振り返り（金曜日は一週間の振り返り）、コーディネータからの話という順で進め、最後に全員で一本締めをしてミーティングを締めくくる。障害のある職員の振り返りでは、建物清掃班からは「ごみがたくさんあって大変だった」、「ゆっくり丁寧にしてくれなくなった」など作業時の状況や作業場所が、データ入力・印刷班からは「入力の間違いがあったのでなくしたい」、「今週は半分まで入力が終わったので、来週は確認作業に入れるようにしたい」など作業の進行状況や思いが語られていた。コーディネータの話では、その日に備品の数のチェックミスがあったことから「備品は命の次に大切」と言葉がかけられ、働くうえで大切なことを両班の職員に語った。

また、ミーティング終了後には「私の記録・日誌」という日誌を記入する。この日誌に一日の作業内容や感想を各自で記入した後、コーディネータが業務の様子や注意点、連絡事項を記入する。加えて、各家庭や支援機関が記入する欄も設けられており、職場だけでなく職場外とも仕事の様子を共有することができるようになっている。

### (3) 業務内容について

#### ①建物清掃班

建物清掃班では、学部棟の講義室清掃業務を主な業務としており、現在7名（男性6名、女性1名）の知的障害のある職員と2名のコーディネータが勤務している。学部棟の講義室清掃業務は、講義室の机・椅子の拭き掃除、床掃除、黒板清掃、窓拭きなどの作業を行う。作業は、知的障害のある職員3名もしくは4名とコーディネータ1名から構成される2班に分かれ、一講義室につき30分程度で1日4部屋を目安におこなっている。作業場面では、各自が担当する作業を手際よくかつ丁寧にこない、必要な場面では知的障害のある職員がコーディネータに質問したり、コーディネータがやり方の見本を示しアドバイスしたりする姿もみられた。

また、建物清掃班が清掃を担当する学部棟の廊下などには、建物清掃班の写真入りの張り紙が掲示され、学生や教職員にも業務を紹介するような工夫がされていた。

#### ②データ入力・印刷班

データ入力・印刷班では、データ入力業務、名刺印刷業務、事務サポート業務を主な業務としており、現在4名の知的障害のある職員と2名のコーディネータが勤務している。

データ入力業務では、統計やアンケート、学生名簿、その他各種データ入力業務をおこなっている。入力作業は、2人一組となり、ペアごとに同時に同じデータを入力し、それらをすり合わせたものをコーディネータが確認するという手順で進められる。このような手順により、入力ミスは全体で5%程度にとどまっている。さらに、入力ミスがある場合、直接本人に指摘し、修正するよう指導している。データ入力・印刷班では、日ごろから入力ミスなどのないよう「ゆっくり丁寧に作業すること」を心掛けているという。今後は、ミスをさらに減らし、データの入力に加えて内容の確認も各自でおこなえることを目指している。名刺印刷業務では、名刺を印刷し、カットする作業をおこなう。一部の部局において先行的に実施しており、現在40～50名の職員の名刺の作成を担当している。事務サポート業務では、資料コピーやシュレッダー、会議準備作業、その他事務サポート業務をおこなっている。毎週木曜日の午後は、シュレッダーの作業を別室でおこなっている。

#### ③駐輪場整理班

駐輪場整理班の業務は、聴覚障害のある職員3名とコーディネータ1名でおこなわれている。コーディネータは、手話を用いてコミュニケーションをとり業務を進めている。大学構内の駐輪場をみてまわり、歩道が確保されるよう自転車を整頓したり、路上に止められている自転車を駐輪場へと移動させたりする。1週間かけて本郷キャンパスすべての駐輪場の整理をおこなう。広い大学構内を移動するために自転車を利用する人が多い東京大学にとって、駐輪場整理業務は構内環境整備の一環として重要な業務となっている。雨天時は屋内でデータ入力などの業務をおこない、9月ごろからは落ち葉はきなどの環境美化業務が加わる。

スタッフのユニフォームには、駐輪場整理班であることとスタッフは耳が不自由であることが書かれている。これは学生や教職員がユニフォームをみることで、スタッフが業務として自転車を移動させていることや声をかけられても気がつかないことがあるということを理解できるようにするためである。このユニフォームのデザインはスタッフが案を出し合ったものであり、「I love you」をあらわす手話の絵もかかれている。

#### ④マッサージ業務

マッサージ業務は、駒場キャンパスにおいておこなわれており、視覚障害のある職員2名がマッサージのサービスを提供している。30分500円程度の料金で気軽に利用できることから、教職員や学生で常時予約が埋まっている状況である。今回の視察では、実際に見学すること

はできなかったが、他大学にはない業務であった。

(4) 学内の教員や機関との連携について

「障害者集中雇用プロジェクトチーム」を中心として、複数のキャンパスをもちながらも、学内の各部局での障害者雇用に関する共通理解を図っている。そして各部局独自の職域開拓や雇用を行うという学内のシステムが構築されていることによって、各部局の現状に合った業務や必要な業務を創出することができている。障害者雇用の実施が各部局に委ねられていることから、部局間での障害者雇用に関する意識の差が現れてきているという課題もある。このような現状を踏まえて、「障害者集中雇用プロジェクトチーム」が中心となり学内広報誌で障害者雇用の記事を掲載し周知を図るとともに、新規採用職員研修の一環として、1日障害のある職員とともに清掃業務を体験するなどの取り組みもおこなっている。

(5) 小括

東京大学における障害者雇用の取り組みは、国立大学法人に課せられた法定雇用率の達成という目的にとどまらず、障害者の能力を大学全体の環境美化などに貢献するものとしての視点をもつ、先進的なものであった。「障害者集中雇用プロジェクトチーム」のもとで、ある業務での集中的な雇用に加え、全学的な共通理解のもと各部局での独自の雇用もおこなわれており、多様な形態での障害者雇用が進められている。また、障害のある職員とコーディネータが日々の業務やミーティングでコミュニケーションをとることや、家庭、支援機関などと連携することによって、障害のある職員のやりがいや働きやすさを生み出すことが可能となっている。このように雇用を学内に拡大しやすい構造の中で障害者雇用を推し進めている大学は日本ではほとんどない。職域開拓が進まず、障害者雇用に多くの課題を抱える多くの他大学との意識の違いを感じた。

しかしながら、他大学と同じように雇用期間の上限の問題や雇用期限の終了を迎える職員に対する再就職先の支援がない点については、課題が残されている。知的障害者の再就職の難しさなど障害特性を考慮した雇用を継続させることは、「大学」で働くということが障害のある職員の社会的自立を支えるということを目指すうえで重視していかなければならない点である。

東京大学での障害者雇用の取り組みは、さまざまな研究教育機関をもつ大学における各部局の特色を活かした業務内容の創出、コーディネータによるきめ細やかな支援、障害のある職員の働きやすい環境を実現しつつあるものである。障害者雇用に関する学内のシステムや意識、業務内容などは、他大学においても、障害者雇用の推進に寄与するものとして参考となろう。

### 3. 富山大学

(1) 障害者雇用の促進を図る組織と障害者雇用の経緯について

富山大学では、平成21年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。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スタッフチーム」を設立し、知的障害のある職員を5名雇用し、業務の支援をおこなう支援員2名を雇用した。現在（平成23年6月時点）は、知的障害のある職員14名、支援員6名を雇用し法定雇用率を達成している。

外注していた学内の清掃業務の一部を障害者雇用の業務として移行し、富山大学のメインキャンパスである五福キャンパスを中心に、附属特別支援学校のある五艘事業所においても業務をおこなっている。

(2) 障害のある職員や支援員について

知的障害のある職員（以下、クリーンスタッフ）は、ハローワークや附属特別支援学校、地域の特別支援学校を通じて雇用されている。非常勤職員として雇用され、契約期間1年間、契約更新の上限が3年と定められている。

支援員については、大学職員の再雇用もしくはハローワークを通して雇用されている。クリーンスタッフと同様、非常勤職員としての雇用で、契約期間1年、契約更新の上限は5年と定められている。支援員は、障害者福祉などに関する知識や専門性のない職員であるが、再雇用として雇用された者が多いため、キャンパス内の環境をよく知り、学内の関係者と連絡調整しやすいという点を業務の円滑な遂行に役立てている。

クリーンスタッフと支援員は、朝の朝礼や昼休憩、帰りのミーティングなどでコミュニケーションを取り合い和やかな雰囲気の中仕事をおこなえる環境にある。一日の業務の決定は、支援員とクリーンスタッフの話し合いによっておこなわれ、自分たちの仕事を考え、自覚し責任をもって取り組んでいる。支援員の言葉がけは、クリーンスタッフの思いや気持ちを尊重したものが多く、「働くとは、どういうことなのか」、「社会人としてのあるべき姿」など職員の様子に合わせて伝えるということが日常的におこなわれている。

(3) 業務内容について

①清掃・環境美化業務（富山大学五福キャンパス）

富山大学五福キャンパス内の清掃・環境美化業務は、学部棟内の廊下・階段の清掃業務、学部棟内のゴミ収集・分別業務、屋外環境美化業務に大きく分けることができる。これらの業務は、平成21年度の富山大学キャンパスクリーンスタッフチーム設立時からおこなわれており、業務をおこなう学部としては推進室の室員も所属する人間発達科学部から開始された。そして、平成22年度には経済学部、平成23年度には理学部、人文学部へと業務を拡大していった。

学部棟内の廊下・階段の清掃業務は、クリーンスタッフ2・3名もしくはメンバーの能力に合わせて支援員1名を加えたチームでおこなっている。担当する学部棟の廊下・階段を掃き掃除し、モップ掛けをおこなう。年間を通して担当する学部が固定されているため、各学部での清掃業務は要領を得てクリーンスタッフのみでもおこなうことが可能となっている。また、知的障害のあるクリーンスタッフ同士チーム内で担当を決めたり、アドバイスし合ったりしながら業務をおこなっている様子が見られた。

学部棟内のゴミ収集・分別業務は、学部棟内の清掃と同時進行で各学部担当のチームがおこなっている。廊下に設置された燃えるゴミ、ペットボトル、カン、ビンのゴミ箱の中身が分別されているか確認し、適宜分別しながら回収していく。ペットボトルなどの飲料の飲み残しなどがあれば中身を処分して回収し、講義室周辺での作業は、雑音などにより講義の妨げにならないよう道具の扱いやゴミの扱いに注意するなどきめ細かい配慮がされている。

屋外環境美化業務は、季節やその日の天候、キャンパス内の状況に合わせておこなわれている。年間を通しておこなわれているのは、キャンパス内の落ち葉はきである。それぞれの能力に合わせて、熊手や竹箒、落ち葉掃除機を使い分けているということであった。季節によっては、学内の植木の剪定や除草、除雪などをおこなう。降雪量の多い富山では、学内の除雪が学生や教職員の通勤通学、学内の移動に大きく役立っている。屋外環境美化業務は、作業の内容や範囲などによって全員でおこなったり、数名で分担したりとさまざまである。

#### ②清掃・環境美化業務（五艘事業所 附属特別支援学校）

富山大学五艘事業所内の附属特別支援学校における清掃・環境美化業務は、平成21年度の富山大学キャンパスクリーンスタッフチーム設立時からおこなわれており、現在はクリーンスタッフ2名、支援員2名が業務を担当している。業務内容は、附属特別支援学校の屋内外の清掃・環境美化であるが、本論では紙面の都合上割合する。

#### (4) 学内の教員や機関との連携について

富山大学のキャンパスクリーンスタッフチームにおける障害者雇用には、大学内の教員などとの連携の様子がみられた。まず、人間発達科学部特別支援教育専門教員の学部生受講対象の専門教科の講義の中で、学生がキャンパスクリーンスタッフチームの業務を体験し、クリーンスタッフらと交流を図るというものである。授業の前半部で、大学での障害者雇用についての概要を学び、後半部でクリーンスタッフとともに清掃・環境美化業務の体験をおこなう。クリーンスタッフが、3・4人の学生に対し、普段おこなっている学部棟内の清掃業務について道具の使い方やゴミ収集の決まり、自分たちが普段心がけていることなどを説明しながら作業をおこなう。そ

して、学生はクリーンスタッフの終礼にも同席し、クリーンスタッフに業務や働きがいなどについて質問をし、彼らの仕事にける思いなどを知る機会としている。また、この講義を受講する学生には、クリーンスタッフ宛てに感想文を書くことが課せられている。

この講義は、クリーンスタッフが自分たちの仕事を大学の構成員である学生に直接自分たちで伝える機会をもつことができ、学生は障害者雇用について体験的に学び、知的障害のある方々の就労の様子や可能性を知る機会となっている。また、クリーンスタッフは、学生が書いた感想文を読み、自分たちがおこなっている業務が大学を利用する構成員などの役に立っていることや学生からの感謝の気持ちを改めて知ることができる。こうしたことが、その後の仕事のやりがいや意欲を掻き立てるきっかけにもなっている。

次に、医学薬学研究部教員による支援員を対象とした「てんかんについての講座」がある。この講座は、クリーンスタッフの中に複数名てんかんをもつ方がおり、支援員らが発作への対処法などに不安を抱えていたことがきっかけで実現した。てんかんという病気そのものに関する説明やクリーンスタッフ個人への対処法の紹介、個人向けに対処法を記したカードの配布などがおこなわれた。支援員からは、作業中のけがや急病の対処への不安やその対処法などについても質問があった。今後も、支援員に向けてクリーンスタッフの支援に役立てる講座をおこなっていくという。

#### (5) 小括

富山大学におけるキャンパスクリーンスタッフチームとしての障害者雇用の取り組みは、知的障害のあるクリーンスタッフの能力や特性を見極めて業務内容、担当チームを設定し、学内の広範囲を手掛けるという先進的なものであった。本人の能力や性格、人間関係などを考慮したチーム設定により、クリーンスタッフのみでの業務遂行を可能とし、少人数で効率よく複数の学部棟の清掃をおこなっている。また、このようなチーム設定によってクリーンスタッフ同士での関わりが増え、チームワークが生まれ、互いに影響を与え合う人間関係の構築に役立っているとも考えられる。一日の業務決定にクリーンスタッフ自身が関わったりすることで、一日の見通しをもって業務にあたり、責任感や自覚をもって働ける環境ができているといえる。このような、業務隊形や支援のあり方は他大学での障害者雇用においても参考にされてもよい点である。

学内との連携に関しては、教育・研究の場である大学の機能を活用して、講義で体験的に学生への理解や周知を広げる取り組みがなされていた点が特徴的であった。また、支援員への講座は、普段の業務の中で活かせる情報を得て、不安なくクリーンスタッフの支援をおこなっていけるような連携であり、講座に限らず教員などとの日常的な情報交換がおこなわれているという点において

も、学内の人的な資源を活用して障害者雇用を実現し継続していく上で必要なものであると考える。

富山大学における障害者雇用の取り組みは、雇用人数や障害種などの規模としては先の2大学よりも小さい部分もあるが、その内容的な部分、たとえば支援のあり方や学内の連携などに焦点を当てるととても質の高いものであった。また、雇用の拡大に向けて五福以外の杉谷・高岡両キャンパスでのキャンパスクリーンスタッフチーム設立や他の障害種の雇用等のビジョンも掲げており、学内でのさらなる障害者雇用の発展が期待される。

#### IV. まとめ

ここでは、本調査でとりあげた3大学と同じ「大学」という機能を持つ他の大学においてもさらなる障害者雇用の充実や拡大に向けた取り組みに寄与し得る視点として、「3大学の障害者雇用にみられるオリジナリティについて」、「大学における障害者雇用に活用できる学内の資源について」という2点から考察する。

##### 1. 3大学の障害者雇用にみられるオリジナリティについて

###### (1) 障害のある職員の採用や業務の決定方法について

###### ①障害のある職員の採用について

視察調査をおこなった3大学での障害のある職員の採用の形態は、結果的に二つに分類することができた。一つは、障害者雇用の促進を図る組織の下で業務を設置し障害のある職員を採用することに加え、障害者雇用の促進を図る組織が各部局に障害のある職員の採用を呼び掛けるというものである。このような採用の形態をとるのは、東京大学であった。東京大学では先にも述べたように、各部局内での法定雇用率達成を呼び掛け、部局担当者を集め研修会などを実施していた。

もう一方は、障害者雇用の促進を図る組織が全学の中心となり障害のある職員の採用を行うというものである。このような形態をとるのは、富山大学と岡山大学であった。

このような採用の形態の違いには、大学の規模が関係しているのではないかと考える。東京大学は、法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数が5,000人を超える国立大学の中でも大規模の大学である。算定の基礎となる労働者数が多い、つまり法定雇用率を達成する際必要となる障害者数（法定雇用障害者数）も大きくなるということである。東京大学の、法定雇用障害者数は100人を超えている。一方、富山大学は法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数が約2,000人、岡山大学は約3,000人と法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数が5,000人未満であった。したがって、法定雇用障害者数は、いずれも100人未満である。

「平成23年 障害者雇用状況の集計結果」（厚生労働省,2011）の雇用障害者数のうち、「II. 国立大学法人における障害者の雇用に関する実態調査」の結果で得た3

大学の計画的に雇用している障害者数の占める割合をみると、東京大学40%、富山大学31%、岡山大学45%であり、割合としての差は大きくはみられなかった。しかし、計画的に雇用している人数以外の障害者数は、富山大学、岡山大学が30人程度であるのに対して、東京大学は115人と実数として大きな数を示した。東京大学は、この実数を現職の教職員の中から照会して確保できる人数としては多いものと考え、積極的に各部局への呼びかけなどをおこなっていると推察される。

このことから、東京大学のような大規模な大学では、障害者雇用の促進を図る組織の下で採用可能な人数のみに頼るのではなく、各部局を活用して全学的に障害者雇用に取り組む必要性を感じていると考えられる。当然ながら各大学は、大学の規模に合った障害のある職員の採用の形態をとっている、あるいはとらざるを得ないということができる。

###### ②障害のある職員の業務の決定方法について

視察調査をおこなった3大学での障害のある職員の業務決定方法は、業務に合う人材を採用する方法であった。この方法は、業務に必要な能力などを把握した上で本人の特性や能力を見極めて採用している。このため、本人が業務に意欲や自信をもって取り組み、経験を積んでやりがいや達成感をもつ機会を生むことにつながるということが推察される。また、富山大学は障害のある職員の人数に対する支援員の人数が今回の調査で得られた平均の人数を下回っていた。しかし、このように支援員が比較的少ない環境であっても、障害のある職員のうち経験が豊富であったり、リーダーシップがあったりする人材を活用して、障害のある職員のみで構成するチームによって業務をおこない、その質や量を保持していくことも可能だろう。

以上のように、各大学における障害のある職員の担当業務の決定は、各大学の障害者雇用の促進を図る組織等の考え方が反映されているとともに、業務の遂行や大学で働くことへの本人たちの意欲づけなどにも影響を及ぼしていると考えられる。

###### (2) 学内における障害者雇用の拡大について

視察調査を行った3大学では、いずれも障害者雇用があるキャンパスや部局等の単独ではなく、複数のキャンパスや部局等でおこなっていた。東京大学では、あるキャンパスを中心として他のキャンパスにおいても障害者雇用の支所を設置し、随時雇用の拡大をおこなってきた。岡山大学では他のキャンパスへの拡大を視野に入れながら、平成23年度は中心となるキャンパスから他のキャンパスへ出向し業務をおこなうという方法をとっている。また、富山大学では中心となるキャンパスに加え、附属特別支援学校という大学内の他の地区にある部局においても雇用をおこなっている。

以上のように、各大学において複数のキャンパス等で障害者雇用をおこなうことが、学内における障害者雇用

拡大の一つの方策となると考えることができる。複数のキャンパス等で障害者雇用を進めることで、より効率的に法定雇用率達成を実現しやすくなり、計画的に達成・維持することが可能となる。東京大学のように他キャンパスにおいても同様に雇用を進めるにあたっては、障害者雇用に関する全学的な共通理解が必要となると推察される。また、障害者雇用の促進を図る組織の学内的な位置も影響を与えていると考えられる。先にも述べたように、東京大学、岡山大学における障害者雇用の促進を図る組織は、全学的な組織の中に位置づけられている。

以上のように、複数のキャンパス、複数の附属学校や研究センターなどを所有するという大学の特に総合大学ゆえの多様な機能を活用することで、障害者雇用の拡大をより円滑に進めることができると考える。

### (3) 障害のある職員の雇用年限に関する課題について

視察調査を行った3大学では、いずれの大学においても計画的に雇用した障害のある職員は、非常勤職員として採用され、契約の更新年限が設けられていた。この雇用年限によって、大学側は雇用人数の減少に直面し、新たに障害のある職員を雇用する必要が出てくる。また、障害のある職員は職を失うこととなり、知的障害者のように、就労の継続や定着に難しさのあるといわれている人々にとっては生活上の大きな問題となり得ると考えられる。

この課題に関して、岡山大学では平成23年度時点では、6年という全国の中でも比較的年数の長い雇用年限を設定しているが、さらに現在雇用している障害のある職員が6年目を迎えるまでに、雇用年限の撤廃を実現させる方向で学内制度の見直しを考えているという。

すでに平成23年度末に3年の雇用年限を迎える職員を抱えている富山大学では、障害のある職員が3年間で培った清掃業務のスキルや社会的なスキル等を個人の強みとしてアピールし、一般企業などの地域での就労につなげられないか検討している。大学での有期雇用をネガティブなものにとらえるだけではなく、大学での在職経験が一般企業就労へのステップとなるような場へと考えて日々の業務にあたっていることは、他の大学にはない特徴的なものであり、その成果が問われる時期に来ている。

以上のように、雇用年限に関する課題については、各大学の学内制度の調整や大学周辺の地域とのつながりなどを生かした対応策を考えていかななくてはならないだろう。

## 2. 大学における障害者雇用に活用できる学内の資源について

### (1) 業務の創出に活用できる資源について

視察調査をおこなった3大学では、学内の業務の創出や拡大に学内の数多くの機関が関わっていることが分かった。特に学内のさまざまな機関を業務の創出などに活用していた岡山大学をとりあげると、大学が有する農

場、図書館を中心に数多くの業務の切り出しに成功していた。また、本部棟を中心に各部局、教員などつながり、シュレッダーや文書集配等細かな業務を切り出している。さらには、以下の「(2) 障害のある職員の支援に活用できる資源について」でとりあげるような保健管理センターとの連携の中から業務の理解を得て仕事の依頼を受けているという。

以上のように、各大学が所有する学部、図書館、農場、研究センター、附属学校、保健管理センターなどさまざまな機関は、どれも障害者雇用の業務創出の資源になり得るものと考えられる。各大学がすでにおこなっている業務の拡大を検討する際などにも、以上の機関を候補とすることがどの大学においても想定される。

### (2) 障害のある職員の支援に活用できる資源について

視察調査をおこなった岡山大学、富山大学では、学内資源による障害のある職員への直接的な支援、および障害のある職員と関わる支援員への支援による間接的な支援をおこなっていた。この支援に活用されていた学内の資源には、保健管理センターや教員養成系学部の特別支援教育専門の教員などが挙げられていた。保健管理センターによる、障害のある職員に対するカウンセリングは、専門医や専門家による信頼できるものであり、本人が大学で働くということを精神的にも身体的にも支えるものである。また、岡山大学の例にあった「熱中症対策講座」は、障害のある職員が働く自分自身の健康を管理することで、知識を得、理解を深める機会となっていた。学生をはじめとする構成員の健康維持の支援を行う保健管理センターは、障害のある職員が健康に勤務することを支えるという点で活用できる一つの重要な資源と考えることができる。

富山大学のような教員養成系学部の特別支援教育専門の教員や医薬学研究部の教員による、障害特性に合わせた支援環境作りに関する助言や「てんかんに関する講座」は、日々障害のある職員と関わる支援員の障害に対する知識理解を深め、業務上の支援に役立てることが可能な資源と考える。障害者支援や福祉に関して専門的知識を持たない支援員らにとっては、普段から学内で顔を合わせることが可能な教員等との関わりも生まれ、その後の障害のある職員の支援に関する相談や連携などにもつながるものと言えよう。このように教員などの大学内に所属する専門知識をもつ人物、機関は、直接的、もしくは間接的に障害のある職員の業務や就労を支援する資源として考えることができ、これも大学ゆえにできることとして積極的に活用し、より一層推し進めるべきであろう。

## 附 記

本論をまとめるにあたり、実地調査時ならびに原稿執筆時において、実名による大学の情報公開について、各大学の関係当局より承諾を得ている。

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。

## 謝 辞

本調査では、国立大学法人岡山大学総務企画部・人事課グッドジョブ支援センター総括リーダー鈴木照明様、サブリーダー大塚恵様、国立大学法人東京大学各班の担当者の皆様、国立大学法人富山大学担当者の皆様をはじめとする多くの大学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。

## 参考文献

- 1) 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.
- 2) 磯部作 (2010) 大学などにおける障害者雇用の状況. 人権 21, 207, 41-43.
- 3) 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紀要, 7(2), 頁未定.
- 4) 内閣府 (2011) 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.
- 5) 清水幸登・仁科舞子・見山志保美・大西勝・河原宏子・黒木清美・内藤恵子・絹見佳子・古賀光・岩崎良章・小倉俊郎 (2011) 岡山大学における雇用一障がい者の就業支援への工夫. CAMPUS HEALTH, 49(1), H-2-6.
- 6) 高野仁 (2006) 大学における障害者雇用問題を考える. 大学時報, 55(311), 94-99.
- 7) 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—「シュレッター作用」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.
- 8) 碓井敏正 (2010) 大学は本当に社会的責任を果たしているか. 人権 21, 208, 33-36.
- 9) 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 8 月31日受付)

(2012年10月 4 日受理)

表1 3大学の基礎情報

	岡山大学	東京大学	富山大学
キャンパス数 (校)	7	7	3
学部数 (学部)	11	10	8
研究センター等 (機関)	23	29	20
附属学校 (校)	4 (幼稚園、小学校、 中学校、特別支援学校)	1 (中等教育学校)	4 (幼稚園、小学校、 中学校、特別支援学校)
教職員数 <sup>注1</sup> (人)	3,075	9,109	1,928
学生数 (人)	13,560	28,798	9,359

注1) 教職員数は、平成23年度厚生労働省「平成23年 障害者雇用状況の集計結果」の独立行政法人等を引用し、法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数を表している。