

国立大学における障害者雇用の実態

—COVID-19対応も含めて—

宇野 京子¹⁾・伊藤 美和²⁾・水内 豊和³⁾

Survey on the Employment Situation of Persons with Disabilities at National University: Including the Status of Response to COVID-19

Kyoko UNO, Miwa ITO & Toyokazu MIZUUCHI

全国の国立大学86校を対象に、障害者雇用の現状と新型コロナウイルス感染症防止対策「緊急事態宣言」の影響を把握することを目的に質問紙調査をおこなった。32校の障害者雇用の人事担当者から回答が得られた（回収率37%）。水内ら（2013）の先行研究では身体障害者を雇用している大学は9割で、精神障害者を雇用している大学は半数にも満たない結果であったが、本調査では「障害者手帳の3種類共」に雇用している大学は17校（53%）、「身体障害者手帳と精神障害者保健福祉手帳」取得者を雇用している大学が11校（34%）、精神障害者を雇用している大学は計28校（87%）と高い伸びを示していた。コロナ禍により今後は障害者雇用においても、パソコン業務の増加やテレワークに対応した人材管理の対応が予想されることが人事担当者の自由記述から得られた。

キーワード：国立大学, 障害者雇用, 職場定着, 新型コロナウイルス

Key words : National University, Employment of persons with Disabilities, Workplace retention, COVID-19

I. 問題と目的

「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下、障害者雇用促進法と略す）は、1960年（昭和35年）に制定された。法定雇用率制度は、事業主（雇用主）に対して雇用する労働者の数に一定の割合を乗じて得た数以上の障害者を雇用することを義務付けた法律である。障害者雇用枠の「一般就労」を選択した障害者は、企業や公的機関等と雇用契約を結んで働くこととなり、その場合は最低賃金法などの労働関連法規が適用される。障害者雇用枠での就労の場合、障害者は、事業主に対して障害者手帳（身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳）を提示するなどし、障害をオープンにして働くことになる。そのため障害の特性や体調などへの配慮を受けやすくなるが、「一般雇用」で障害を開示せずに働く（クローズ）場合と比べると

有期雇用契約が多い現状がある。

2019年度、ハローワークを通じた障害者の就職件数は103,163件で、対前年度比0.8%の増、11年連続過去最多を更新した（厚生労働省、2020a）。増加傾向にある要因として、2018年4月に法定雇用率が引き上げられ算定基礎の対象に新たに発達障害を含む精神障害者が加えられたことや、経営戦略上の重要目標となりつつある国連の持続可能な開発目標「SDGs」目標8に掲げられる働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）への関心の高まりがあるのではないかと考えられる。

2020年8月21日、厚生労働省の諮問機関・労働政策審議会の障害者雇用分科会（厚生労働省、2020b）は、障害者雇用促進法で現在従業員45.5人以上の民間企業に義務づけている法定雇用率0.1%引上げ時期を、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の影響を踏まえ、引き上げを2か月遅らせ2021年3月1日と決定した。

1) 元岡山大学総務・企画部人事課グッドジョブ支援センター

2) 富山大学大学院人間発達科学研究科

3) 富山大学人間発達科学部

国立大学法人（以下、国立大学と略す）に目を転じてみると、2004年の法人化にともない障害者雇用促進法が適用されることになった（梅山ら、2007）。国立大学での障害者雇用に関する調査研究の数はあまりなく、その中でも水内ら（2013）が全国の国立大学を対象に質問紙調査を実施している。法定雇用率達成・維持のため、計画的な採用や学内での新規業務開拓や現行の業務を障害者雇用の部署へ移行するなど「計画的雇用」が約6割の大学で実施されていた。障害者雇用の専門の部署を立ち上げ運営をしている3校を視察し、高等教育機関としての障害者雇用の在り方や雇用拡大に向けた課題は「業務の創出」であることが明らかにされている（新田ら、2013）。大学で雇用する知的障害者の継続的就労のためシュレッター処理作業と書棚整理について実践研究（梅山ら、2007）をしたものや、知的障害者の事故防止の視点からパソコン作業の新規業務の導入した取り組みが紹介されている（石井ら、2014；林ら、2018）。

発達障害を含む精神障害者の就労ニーズが高まるなか、近年の国立大学における障害者雇用の具体的な知見を得ることは大変有意義なものであると考える。

また2020年4月7日に発令された新型コロナウイルス感染予防対策「非常事態宣言（緊急事態宣言）」が、障害者雇用の現場にどのような影響があったかを把握することを目的に、本研究では全国の国立大学の実態調査を行った。

なお「障害」の表記は、回答者により「障がい」と「障害」と混在していること、法令や制度などでは「障害」が用いられるため、本稿ではこの漢字表記に統一する。

II. 方法

1. 対象

調査対象は、一般社団法人国立大学協会名簿に掲載されている国立大学86校である（2020年3月末時点）。

2. 調査方法・内容・期間及び倫理的配慮

国立大学の人事課に質問紙を一通郵送し、障害者雇用の部署の管理責任者への配布を依頼した。回答者の優先順位は、法人化してからの経緯やコロナ禍の影響を把握することを目的としていることから、大学の運営会議等に参加する常勤職員、次に障害者雇用部署に所属する常勤職員、そして非常勤職員の順で依頼した。質問の内容は、組織運営や障害がある職員及び支援す

る職員の概要、学内外の連携や定着支援等の取り組みについては31項目、コロナ禍における影響については6項目を設定した。また「障害者雇用の担当者として普段感じていること」についての自由記述を求めた。

調査期間は2020年7月6日～8月7日とし、調査依頼にあたっては調査の趣旨やプライバシーの保護等を示した文書と返信用封筒を同封し、この趣旨に同意できる場合に返送してもらうことにより同意を得たものとした。

III. 結果

国立大学86校のうち、32校の障害者雇用人事担当者から回答が得られた（回収率37%）。そのうち法定雇用率を過去5年間継続し達成している大学は20校（62%）であった。障害者雇用の専門部署を設置している大学は10校（31%）で、人事課内で管理運営しているが学部が直接に雇用契約の窓口をしているという回答が2校あった。

障害者雇用の専門部署以外にも、大学教員、附属学校教諭、非常勤講師、医師、臨床検査技師、看護師、事務局事務職員、栄養士、事務補助員の経理事務員や理工学部技術職員という専門職として雇用されていた。回答のあった32校で雇用されている障害のある職員の総人数は1,278人であった。身体障害者手帳の所持者が501人、精神障害者保健福祉手帳が247人、療育手帳が345人、障害者手帳の種類が不明な者は185人であった。「3種類いずれかの障害者手帳取得者を雇用」17校（53%）、「身体障害者手帳及び精神障害者保健福祉手帳取得者を雇用」11校（34%）、「身体障害者手帳取得者のみを雇用」2校（6%）、「身体障害者手帳及び療育手帳取得者を雇用」1校（3%）、「不明」1校（3%）であった。

以下に調査項目に関する結果の一部を報告する。

なお「」は回答にあった表記を記述している。

1. 雇用と職場環境

国立大学で働く障害がある職員の就業時間は、「6時間/日」が27校（84%）であった。無期転換申込権（労働契約法18条1項）に基づく無期雇用転換制度が31校（96%）、雇用期間の制限を設けている大学は18校（56%）であった。期間の上限を5年と設定しているのは、そのうち14校（43%）で理由としては「法定雇用率達成のため」「ステップアップを支援するため」「教育・研究の機関であるため」「長期的な大学の経営状況に対応するため」という回答や、「非常勤職員就業規則において雇用の更新について規定しており、障害

者に限った雇用継続期間の制限等を行っていない」との回答があった。障害がある職員に対し、障害特性や業務遂行上の障壁となることについて雇用主と協議し可能な範囲での配慮を行う、合理的配慮は11校(35%)から具体的な回答があった。「手すりやスロープの設置」「直腸機能障害者対応としてウォシュレットやオスメイトの整備」「視覚障害者のためのパソコンモニター関係機器の購入」「日常的に車いすを使用する職員に対して、移動等の補助を業務の一部とする研究補助職員を配置」「手話・筆記通訳者の配置」「通勤時のトラブル防止のための通勤経路の変更」「勤務場所に近い駐車場の確保」「勤務席の周りにパーテーションを設置」「(視覚障害者やてんかん発作の予防のための)サングラスの着用」などの何らかの対応をとっていた。

2. 業務内容

キャンパス内で行われている業務は、図1のとおりであった。「その他」の自由記述から、「データ入力」「一太郎ソフト作成書類のWordソフトへのデータ変換作業」「伝票への印鑑押し」「野菜などの作物栽培の補助と収穫・出荷準備そして学内販売」「キャンパスの屋外設置のダストボックスからのゴミ回収」「自転車整理」「マッサージ」「障害学生のピアサポート」「ユーザーリサーチ業務」「博物館における標本のつめかえ作業」などがあり、「新型コロナウイルス感染予防対策からナイロン袋を用いて病院で利用するガウンの作成」が行われていた。

3. 障害がある職員にむけての取り組み

研修会に関する項目では、「ソーシャルスキル・トレーニング(SST)」が11校(34%)で行われ、業

務の実務を体験しながら仕事を覚えていく教育方法「OJT」を取り入れているは2校(6%)であった。それ以外には「ライフプラン」「消費者教育(金銭管理、悪徳商法)、個人情報保護、安全教育」「資格取得の心得、自己研鑽支援など」があった。研修は教職員研修と同様に「障害の有無に関わらず業務遂行上の必要性等を勘案した上で受講可能」とし、「放送大学利用による一般職員研修」「ハラスメント防止研修」「ビジネスマナー研修」「水質管理研修」「熱中症対策」「PCセキュリティ研修」が行われていた。

4. サポートする職員にむけての取り組み

障害者を5人以上雇用する企業や公的機関等については、雇用している障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う障害者職業生活相談員を配置することが法律上義務づけられているが、15校(47%)の大学で在籍を確認した。またそのうち有資格者として教職員免許を所有する職員を雇用している大学は9校(28%)、ジョブコーチと呼ばれる職場適応援助者を雇用している大学は3校(9%)であった。サポートする職員に向けた研修会を実施していないという回答が19校(59%)であった。一方、実施事例として「障害特性の理解について」が6校(19%)、「入職時の職員心得(初任者研修)」「事例検討会」や、自由記述から「研修会の代わりに障害理解に関するガイドブックを配布する」1校(3%)との回答があった。また「外部講師を招いての研修会」の具体的内容のなかには、「年1回全職員を対象に接遇研修」をコンサルタント会社へ依頼している大学が1校(3%)あった。「障害者差別解消法」に関する研修会は2校(6%)、

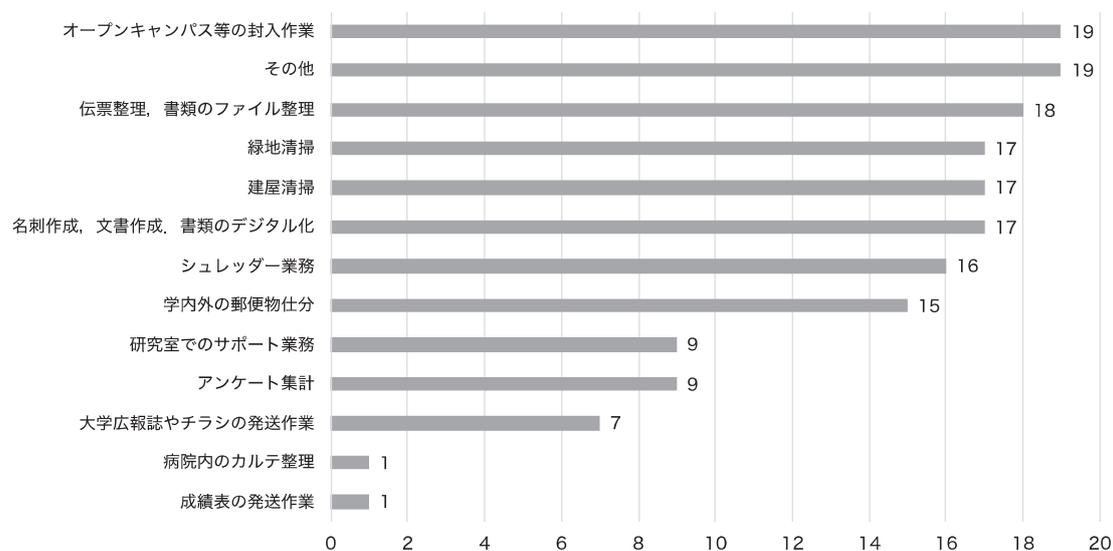


図1 障害がある職員の業務内容
複数選択回答(校)(n=32)

「ハラスメント防止研修」は8校（25%）で、それ以外にも「水質管理研修」「熱中症対策」「PCセキュリティ研修」があった。

5. 大学内外との連携について

学内での連携は実施していないという回答が11校（34%）であったが、研修会の講師として学内の大学教員、産業医、保健師、新任教職員研修講師（学内教職員）、環境安全衛生管理室の教員、ハラスメント相談所の相談員講師が稼働していた。大学内の部署としては、教職員や学生の心身の健康に関する役割を担う「保健管理センター」が8校（25%）であった。「附属高等学校からの実習生受け入れ」が8校（25%）、「医療系学部や教育学部学生の実践的学びの場」として各学部と連携している大学は12校（38%）みられた。障害者雇用の専門部署として、「大学職員の事務系初任者研修（実務研修）で知的障害者の業務内容等を学び、実際に交流することにより障害者に対する理解を深めている」事例や「障害のある教職員のための相談窓口の設置」となっていた。また、「障害学生の職場体験の受け入れを行っている」が10校（31%）、「発達障害学生のための就職活動の支援」や「学生が希望し認められれば、就労移行支援事業所と連携し必要に応じた訓練を受けることができる体制がある」との回答が2校（6%）あった。職場で発生する課題解決にむけて、家族を対象とした職場見学を実施している大学が6校（19%）、障害者就業・生活支援センターや定着支援事業所などとの定期面談は17校（53%）で実施されていた。

6. 先駆的な取り組み

回答者から得られた取り組みは、以下のとおりであ

る。「県立・市立特別支援学校と覚書を締結し、農業実習を実施している。特別支援学校卒業生を毎年雇用している（1校）」「就労移行支援事業所等との連携による職場体験の受け入れ（1校）」「希望や適性に応じて、所属はそのまま他の班の作業を数日体験できる制度を設けている（1校）」「入職希望者への職業アセスメント（TEACCH Transition Assessment Profile：TTAP）を実施（1校）」「再雇用されている県立養護学校教職員を定年後に、知的障害者をサポートする職員として採用する（1校）」「業務補佐員（知的障害者、発達障害者）と指導員（委託職員）を配置した業務支援室において、各部署の業務支援や構内の環境整備等を行っている（1校）」「大学病院精神科へのピアサポートワーカーの導入、障害者自らの経験を活かして研究活動に参画するユーザーリサーチャーの導入（1校）」や「教員については本人の障害特性により困難な業務に係る支援者の雇用等を想定した特別経費を措置している（1校）」などが行われていた。

7. 障害者雇用の重点項目と課題

大学として障害者雇用を進めていくうえで重要と考えている点は、図2のとおりであった。また課題として認識している点は「障害者の採用や離職」、「他部署における障害者雇用」などがあげられた（図3）。その他として「採用時に明らかにされていない障害特性を持っていると感じる人がいる」「雇用人数に応じたスペースの確保」という2校からの回答があった。

8. コロナ禍における影響

（1）障害がある職員の心理的影響

「緊急事態宣言」発令後の障害のある職員の心理的变化を把握している大学は6校（19%）で、その内

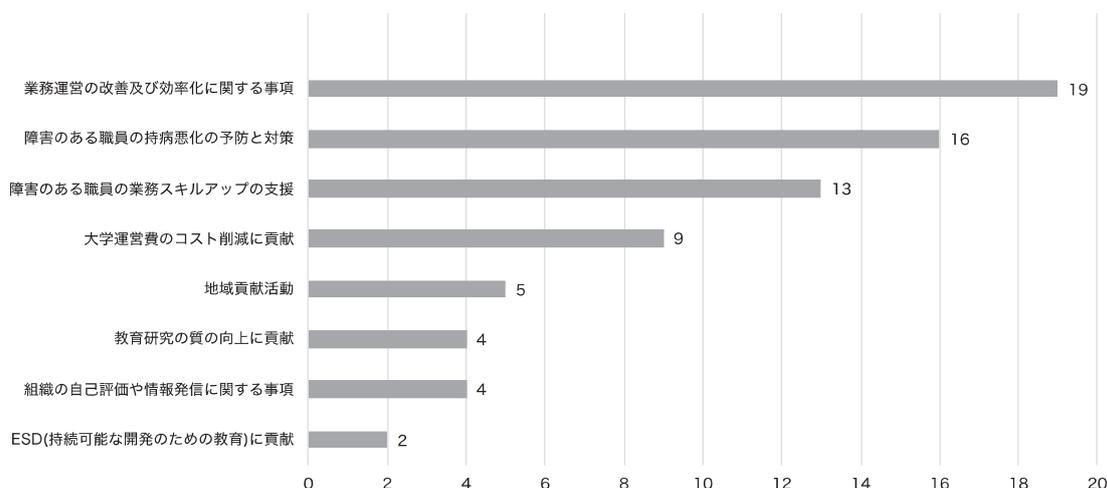


図2 障害者雇用における重点項目
複数選択回答 (校) (n=32)

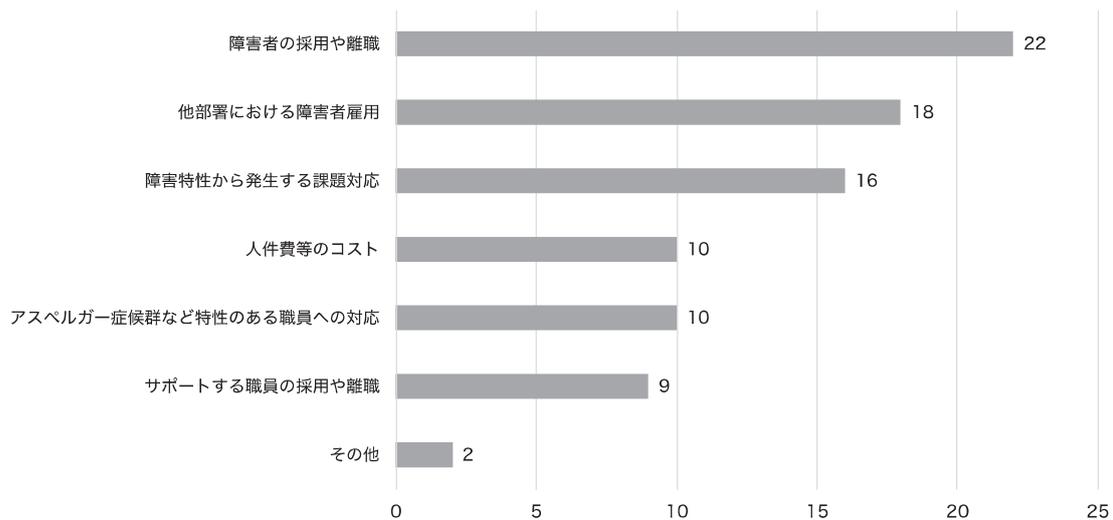


図3 障害者雇用における課題
複数選択回答（校）(n=32)

容は複数回答から「新型コロナウイルス感染による不安」6校（19%）、「メンタルケアの必要性が増した」3校（9%）、「環境変化に対する不適応」2校（6%）、「雇用に関する不安」、「集中できないことによるパフォーマンス低下」が各1校（3%）であった。

（2）新たな職域の開拓

新規業務を開拓したかという質問に、24校（76%）が無いとの回答であったが「ある」と回答した7校（23%）では感染症予防対策の「アルコール清拭」を実施しており、そのうちさらに大学事務職員が担当していた「データ入力作業」を請け負ったとの回答が1校（1%）あった。

（3）コロナ禍から明らかになった今後取り組み

自由記述から得られた個別回答について、意味内容

を損なったり改変したりしないよう複数の研究者で検討し、まとめたものを表1に示す（「」は元の表記、（）は補足）。

IV. 考察

本調査の目的は、近年の国立大学の具体的な雇用に関係する知見を得ることと、新型コロナウイルス感染予防対策「非常事態宣言（緊急事態宣言）」が国立大学で働く障害がある職員にどのような影響があり、発達障害を含む精神障害者は今後どのような対策が必要になってくるのかを検討することであった。以下、本調査から見えてきた発達障害者などの就労支援を中心に整理する。

表1 コロナ禍から明らかになった今後取り組み

コロナ禍により「活動自粛が求められていうことが多くなることが予想されるので、障害者のモチベーション維持が必要になってくる」。「自閉症スペクトラムの職員の中には、もともと対人距離が近く、相手の直ぐそばで大きな声で話す人がいて都度指導してきたものの、障害特性もあるので仕方がないというところもあった。しかし、今はそうも言ってもらえないのでより厳しく（指導）せざるを得ない」。

今後、採用段階において「感染予防」や「オンライン選考」が検討されるのではないか。その理由として「労務作業等、テレワークの実施が困難な職への応募が減少することが予想される。また、雇用の安定性の面から期限付採用の求人の応募の減少がこれまで以上に予想される」。働き方については「現時点で働き方について変更は生じていない。また、テレワークには対応困難な業務内容である。」との回答がある一方、「洗浄（清掃）業務に従事する職員は（非常事態宣言時は）特別休暇としたが、このような状況が長期化する場合、在宅で行うことができる業務や自己啓発等を検討する必要がある」。「今後は、新型コロナウイルス（感染予防）だけではなく、（働き方改革など）様々な場面で（国立大学でも）在宅勤務を実施していくことが予想されるため、在宅でも勤務可能な環境整備や業務内容の見直しなどを検討する必要がある」。障害特性による差異はあるが「テレワークに対応可能な業務（スキル）を習得する必要がある」、人事管理者や直接支援をする職員は「オンラインで障害者のサポートを行うことができるような取り組みが必要になる」と考える。

1. 先行研究との比較からみた障害者雇用の現状

全国の大学への質問紙調査を実施した先行研究（水内ら, 2013）と比較すると、回答のあった32校のうち、法定雇用率を過去5年間継続し達成している大学は20校（62%）で、先行研究の64.8%とほぼ同数であった。本調査では、業務について障害者手帳の種類や障害の程度との関係については尋ねてはいないが、現在も封入作業やシュレッダー廃棄処理、学内の建屋や緑地帯の環境整備などは先行研究と同様に実施されていた。先行研究と比べ、教職員の代行業務である「データ入力」や「一太郎ソフト作成書類のWordソフトへのデータ変換作業」というパソコン業務が増えている。コロナ禍ゆえのニーズである「アルコール清拭」「感染予防のビニール袋でのガウン作成」などは、時流に応じて柔軟に委託業務を請け負っている表れと考えられる。先行研究と同様に総合大学では多種多様な業務を創出している傾向があるが、「大学病院精神科へのピアサポートワーカーの導入、障害者自らの経験を活かして研究活動に参画するユーザーリサーチャーの導入」といった障害特性を活かした展開が見受けられた。これは国立大学の法人化から約16年が経過し、発達障害者支援法や、外見からは障害のあることが分かりにくい障害者に対する理解が進むと共に、大学内での業務の効率化やコスト削減が進められているものと推察する。

本調査で特記すべき事項は、水内ら（2013）の先行研究では身体障害者を雇用している大学は9割で、発達障害など精神障害者を雇用している大学は半数にも満たない結果だった。しかし、本調査で「障害者手帳の3種類共」に雇用している大学が17校（53%）、「身体障害者手帳及び精神障害者保健福祉手帳」の取得者を雇用している大学が11校（34%）の合計28校（87%）と高い伸びを示していた。「勤務席の周りにパーテーションを設置」して仕事に集中できるよう環境調整を行い、障害特性を把握し支援するため米国ノースカロライナ大学TEACCH自閉症プログラムで開発された学校から就労への移行のための検査評価法を用いて「職業アセスメントを実施」することはその表れと推察する。また、障害者雇用の専門部署が「障害学生の職場体験の受け入れ」を行い、就労移行支援事業所と連携体制を構築するなど、地域で障害者の雇用推進を進めていることが示唆された。

2. 発達障害者などを意識した職場定着の検討

本調査で重点項目として「障害のある職員の持病悪化の予防と対策」があり、「障害者の採用や離職」「サ

ポートする職員の採用や離職」「発達障害特性のある職員の対応」などが課題として挙げられた。課題解決に向けては、地域の就労支援機関や保護者と連携し重層的に離職防止に努めていた。梅永(2013)は、企業だけでなく就労支援を行う専門家も発達障害の特性や適職について詳しいとは限らず、発達障害者の職業的社會を阻む最も大きな要因は周りの人が障害特性を理解していないことであると指摘している。そのため支援者は、適切なジョブマッチングを図れるよう本人と雇用側のニーズや能力特性を把握するべきであると述べている。そのためには職業アセスメントを行い、特性にあった業務指示や感覚過敏等に配慮した職場環境づくりを学ぶことは有用であると考えられる。

3. 障害者雇用の専門部署としての新たな役割

障害者雇用は、これまで雇用率制度と職業リハビリテーションの視点から展開されてきた。2013年6月に障害者雇用促進法が改正され、障害を理由とする差別の禁止という新たな視点が加わった。教育に目を転じると同様に、国立大学は合理的配慮の義務化により、障害学生の入学前から卒業後の就労まで切れ目のない支援が求められている。日本学生支援機構(JASSO)が行った実態調査(2020)では、2008年度から2017年度の10年間に障害学生数は6,235人から31,204人のほぼ5倍に増加している。そのようななか既に12校の大学で、障害者雇用の専門部署として障害学生の職場体験の受け入れをしていることが明らかになった。それは職場体験を通じて自己の障害特性に気づき、卒業後障害を開示して働くかクローズで就職するか意思決定の助けとなり得る。障害学生が増加傾向にある近年では、障害者雇用の専門部署の新たな役割として大学へ寄与できる可能性を秘めていると推測される。

4. 今後に向けての対策

我々はコロナ禍により、環境変化や新たな生活様式への対応を求められる大きな変革が必要とされている。環境の変化に敏感で、先のことを想像することが苦手な発達障害など精神障害者にとってはストレスになる場合がある。今後国立大学においても、職場に出勤するというこれまでの「前提」を問い直される事態が予想され、オンライン面接やパソコンによるテレワークに対応可能な業務スキルを習得しておく必要性が示唆された。

V. まとめと今後の課題

多様性を尊重し包括的な取り組みを推進する国立大

学で障害者が働くことは、障害特性や健康状態に配慮を受けながら教職員の業務の負担を軽減する役割を担うことでもある。しかし荒金(2020)は、定着志向で障害者を採用すると意欲や意識の高い障害者は活躍の場がないとやる気をなくし、一方で活躍思考に重きを置き、成長を求めたりキャリアアップを奨励することは定着志向の強い障害者や障害特性により、十分期待に応えられない障害者にとってはストレスとなったりとニーズとのズレを生じることになると指摘している。国立大学は、各大学で策定された経営方針があり障害者雇用に対する考え方、これまで培ってきた風土や価値観というソフト面の違いがある。ディーセント・ワークの視点からバックカスティングで持続可能な障害者雇用の在り方を、非正規雇用の雇用が増加傾向にある大学経営とのバランスを踏まえ検討することが求められると推察する。今回、コロナ禍のなかで全国調査を行い、データ数が十分でない中での探索的な検討に留まっている。また大学の教職員数の違いや地域特性があることから、一概に論じることは難しい。よって今後の課題として、本調査から得られた知見を更なる質的調査や事例研究を通して詳細な分析をしていくことが必要であると考えます。

謝辞

本研究において調査に回答くださった国立大学法人様に感謝申し上げます。

附記

本研究は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構第28回職業リハビリテーション研究・実践発表会、ならびに一般社団法人日本LD学会第4回研究会集(富山)において発表したものを再構成したものである。

参考引用文献

- 荒金雅子(2020)ダイバーシティ & インクルージョン経営—これからの経営戦略と働き方—. 日本規格協会, 161-164.
- 独立行政本人日本学生支援機構(2020)令和元年度(2019年度)障害のある学生の就学支援に関する実態調査. https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/chosa_kenkyu/chosa/2019.html (2021年4月1日閲覧).
- 林瑠美子・松岡博・富田賢吾・錦見端・三品太志・村田静昭(2018)大学で雇用する障害者の事故防止に向けた調査と取り組み. 大学等環境安全協議会会誌, 9(3), 49-56.
- 石井パークマン麻子・笠羽涼子・島田拓也・林美夏(2014)大学における知的障害者雇用の現状と課題—当事者へのインタビュー調査を中心に—. 福井大学教育地域科学部紀要, 5, 177-196.
- 厚生労働省(2020a)令和元年度 障害者の職業紹介状況等. https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11992.html (2020年9月19日閲覧).
- 厚生労働省(2020b)第98回労働政策審議会障害者雇用分科会. https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13025.html (2020年9月19日閲覧).
- 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), 71-83.
- 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研究実践総合センター紀要, 7, 103-114.
- 梅永雄二(2013)発達障害をもつ人の社会参加を支援する—職業的社会参加をめざして—. こころの科学, 171, 44-48.
- 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—「シュレッダー作業」と「書棚整理」の試み—. 群馬大学教育学部紀要, 56, 217-227.

