

2020/11/24-25

第28回職業リハビリテーション研究・実践発表会  
ポスター発表

# 国立大学法人における 障害者雇用に関する実態調査 —コロナ禍が与えた影響もふまえて—

- 宇野 京子(岡山大学 総務・企画部人事課  
グッドジョブ支援センター サブリーダー)
- 伊藤 美和(富山大学 大学院 人間発達科学研究科)
- 齋藤 大地(宇都宮大学 共同教育学部)
- 前原 和明(秋田大学 教育文化学部)
- 水内 豊和(富山大学 人間発達科学部)

key words: 国立大学, 障害者雇用, コロナ禍

# 1 背景と目的

国立大学法人(以下、国立大学)は、2004年より障害者雇用促進法が適用された(梅山ら, 2007)



- 全国の国立大学の実態調査はほとんどない
- 障害者雇用においても、2020年新型コロナウイルスの感染予防からの新しい生活様式に順応した「働き方」や「検討事項」を把握することは喫緊の課題



**本研究の目的：国立大学の全国調査**

- ① 近年の各国立大学の障害者雇用の状況把握
- ② 2020年新型コロナウイルス感染症防止対策「緊急事態宣言」が業務や障害のある職員に与えた影響を把握

# 2 方法

対象

国立大学86校 人事課障害者担当者へ質問紙を郵送

調査  
内容

- 法定雇用率の達成状況、業務内容、研修会の実施状況、学内外の連携、定着支援にむけての取り組み、コロナ禍における影響、国立大学法人として重要だと思ふ点や課題
- 「障害者雇用の担当者として普段感じていること」(自由記述)
- コロナ禍における影響や今後について

期間

・ 令和2年7月～8月

## 倫理的配慮

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

# 3 結果

国立大学86校のうち、32校から回答が得られた(回収率37%)



法定雇用率を、過去5年間継続して達成している  
国立大学は20校(62%)



## (1) 障害がある職員について

基本となる 就業時間	評価査定	特別勤務 手当	職場定着支援 17校 (53%) が支援機関との 定期面談を 実施 6校 (19%) が保護者の職 場見学を実施	合理的配慮 11校 (35%) で 何らかの対 応を実施
	27校 (84%) では6時間/ 日			

草刈機等の機材使用  
1ポイント(100円/30分)支給

## (2) 国立大学内の連携について

**表1 大学内の連携** ※複数回答(n=31)

項目	回答数
無い	11
大学附属高等学校からの実習生受け入れ	8
保健管理センターの医師・心理士によるカウンセリング	8
大学内の教職員による職員向け研修会	7
大学内の医療系・教育系学科学士の職場体験等	3
その他	4

- 事務系初任者研修(実務研修)において障害者理解を深める
- 年1回 他地区の障害者雇用職員との交流会を開催
- 聴覚障害教職員に対して会議での発言・聞き取りのサポートなど
- 障害のある教職員のための相談窓口の設置

**表2 国立大学として重要だと思う点**

※複数回答(n=32)

項目	回答数
業務運営の改善及び効率化に関する事項	19
障害者の持病悪化の予防と対策	16
一般就労の雇用の場として、スキルアップの獲得支援	13
大学運営費のコスト削減に貢献する	9
サポート職員の離職や燃え尽き症候群にしない職場環境	9
地域貢献活動	5
教育研究の質の向上に寄与する	4
組織の自己評価や情報発信に関する事項	4
ESD(持続可能な開発のための教育)	2
その他	0

**表3 障害者雇用を進めていく上での課題** ※複数回答(n=32)

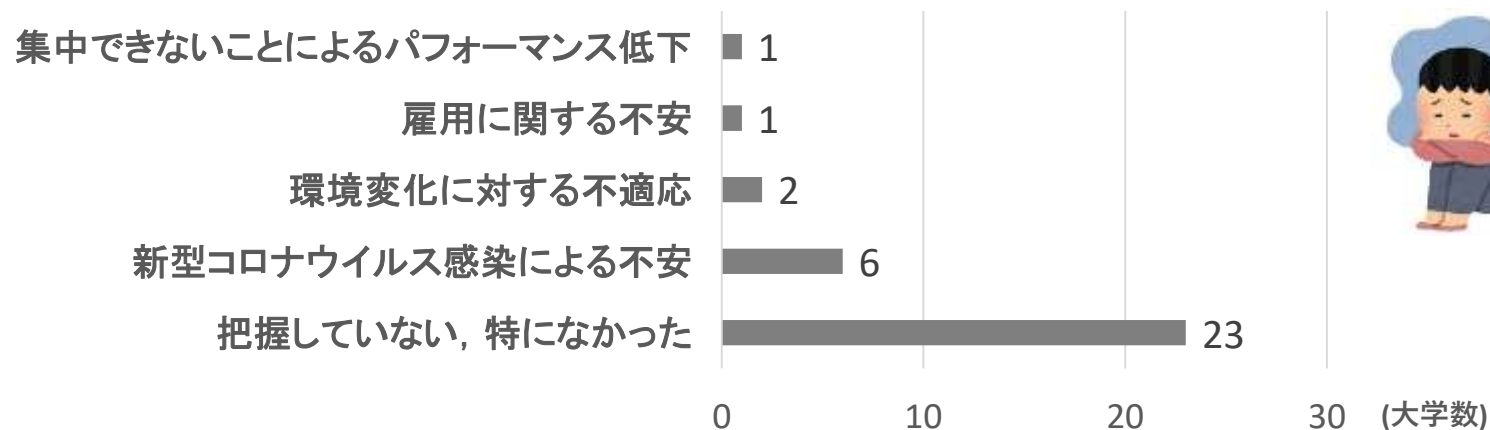
項目	回答数
障害者の採用や離職	22
他部署における障害者雇用	18
障害特性から発生する課題対応	16
出勤が安定してない障害者への対応	12
人件費等のコスト	10
知的障害を伴わない発達障害の特性のある職員への対応	10
サポートする職員の採用や離職	9
その他	2

- 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



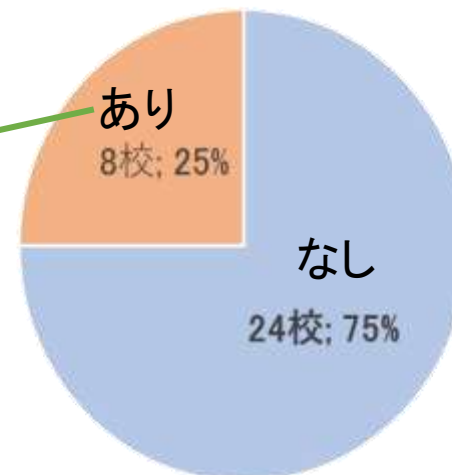
### (3) コロナ禍における影響

#### a. 障害がある職員の心理的影響 ※複数回答(n=32)



#### b. 新たな職域の開拓 (n=32)

- アルコール清拭 7校
- 従来大学職員が担当していたデータ入力の代行 1校



### c. 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以下に示す(「」は元の表記、()は補足)。

今後、コロナ禍の影響から採用段階において「感染予防」や「オンライン選考」が検討されるのではないかとの回答があった。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、

### c. コロナ禍から明らかになった今後取り組み (cont.)

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」。

障害者は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。



# 4 考察

## 障害者雇用の現状(厚生労働省, 2020)

ハローワークを通じた「障害者の就職件数」が11年連続で増加  
精神障害者の新規求職申込件数は107,495件で、対前年度比6.1%の増



## 本調査結果を踏まえた国立大学の課題

### 定着と活躍の ミスマッチの対策

- ・雇用前の本人と企業側との十分なすり合わせ
- ・環境調整
- ・フォローアップ

会社全体でサポート体制を構築し、現場の不安を解消することが大切である(荒金, 2020)

### コロナ禍から見えてきたこと

- ・COVID-19の先の見えない不安や環境変化からメンタルケアの必要性が発生
- ・オンライン面接やテレワークに対応可能なPCや業務スキルを習得する必要が示唆された



2020年4月から厚生労働省職業安定局が開始した「障害者雇用に関する優良な中小企業主に対する認定制度」を参考にしながら、国立大学という文化に則した持続可能な雇用の在り方を検討する時期が到来していると考えられる。

## 今後の課題

今回、国立大学に対する全国調査から得られた結果に対し分析と考察を行ったが、大学間での学部数の違いや地域特性があることから障害者雇用においても一概に論じることは難しい。今後は項目間の関連性を明らかにすることや特徴ある取り組みを行う大学の協力を得て、質的調査を組み合わせることで分析していくことが必要である。

### 【参考文献】

梅山貴美子ら『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, 人文・社会科学編, 第56巻 (2007), p.217-227

厚生労働書『令和元年度障害者の職業紹介状況等』, (2020),  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11992.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11992.html)

荒金雅子『ダイバーシティ&インクルージョン経営』, 日本規格協 (2020), p161-163