

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）

1 背景と目的

国立大学法人（以下「国立大学」という。）では、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¹⁾。国立大学は雇用の分類上は一般就労となるが、一般企業や特例子会社とは異なり地域に開かれ社会的貢献が求められる。本稿では、近年の動向と2020年前半の特徴でもある新型コロナウイルス（COVID-19）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することを主たる目的として、全国調査を実施し分析した結果をここに報告する。

2 方法

(1) 対象

研究対象は、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（令和2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、大学法人化以降の動向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出席する常勤職員、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。調査期間は令和2年7月～8月、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。

3 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%）。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。また労働契約法18条1項に基づく無期雇用転換制度は、実施開始には平成25年から31年度と幅があるものの31校（97%）が実施していた。以下に、調査の結果を一部報告する。

(1) 障害がある職員について

障害がある職員の基本となる就業時間は、「6時間/日」が27校（84%）であった。昇給や継続雇用にむけて「評価査定」を導入している大学は20校（62%）であった。基本給与以外の特殊勤務手当を支給している大学は1校みられ、環境整備をする職員に対して「草刈機等の機材使用1ポイント100円/30分」の手当を導入していた。所属長（または課長級）との面談は、23校（71%）で実施されていた。家族を対象とした職場見学を実施している大学は6校（19%）であった。障害者就業・生活支援センターなどの支援機関との定期面談は17校（53%）で実施されていた。

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%）から回答があった。「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」「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」「手話・筆記通訳者の配置」、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) 国立大学内の連携について

学内の人材活用や部署との連携については表1に示す。また障害者雇用の部署として教育に寄与することを目的に、医療系や特別支援教育学生の実践の場として連携している大学は12校（38%）、障害学生の職場体験の受け入れを行っている大学は10校（31%）であった。

表1 大学内の連携（複数回答）

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・教育系科学学生の職場体験等	3
その他	4

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、表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」や「他部署における障害者雇用」などがあげられた（表3）。

表2 国立大学法人として重要だと思う点（複数回答）

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中での課題（複数回答）

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

(3) コロナ禍における影響

ア 障害がある職員の心理的影響

2020年4月、政府から「緊急事態宣言」発令後障害がある職員に心理的影響があったかについて確認した。「特でない」「把握していない」と回答した大学は23校（74%）であったが、変化を把握している大学6校（19%）からその内容について複数回答があった（表4）。また2校（6%）では「出勤制限」や職務専念義務が免除される「職専免」などは行わなかったとの回答も得られた。

表4 障害のある職員に与えた影響（複数回答）

項目	回答数
新型コロナウイルス感染による不安	6
メンタルケアの必要性が増した	3
環境変化に対する不適応	2
集中できないことによるパフォーマンス低下	1
雇用に関する不安	1
離職者が出た	0
昼夜逆転による生活習慣の乱れ	0
通院・服薬の中断	0

イ 新たな職域の開拓

コロナ禍を機に業務開拓したかの質問に、24校（75%）が無いと回答した。一方、感染症対策のアルコール清拭を実施した大学が7校（23%）、従来大学職員が担当していたPCでのデータ入力を新規に請け負った大学が1校あった。

ウ 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、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

国立大学における障害者雇用について、雇用維持のための取り組みや課題、コロナ禍の影響などが明らかになった。

2019年度、ハローワークを通じて就職した障害者は、延べ10万3163人で10年連続過去最多を更新した。しかし障害者雇用の現場では、本調査結果と同様に企業側からは「雇用管理が難しい」「せっかく採用してもなかなか定着しない」「人材育成が思うように進まない」という声がある²⁾。障害者の定着と活躍のミスマッチを防ぐには、雇用前の本人と企業側との十分なすり合わせや環境調整、フォローアップが重要になる。特に人事部門を中心に会社全体でサポート体制をつくり、現場の不安を解消することが大切である³⁾。これまでの障害者雇用は入社を前提としたものであったが、コロナ禍によりテレワークへの移行が加速していくものと思われ、障害者雇用においても今後は「働き方」の柔軟性が求められる。それは厚生労働省職業安定局が2020年4月から開始した「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、双方が合意可能な量と質のバランス、そして企業とは異なる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推察する。

今回全国調査を行ったが、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て分析していくことが必要である。

【参考文献】

- 1) 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(2007), p. 217-227
- 2) 厚生労働省『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
- 3) 荒金雅子「ダイバーシティ&インクルージョン経営」, 日本規格協会(2020), p. 161-163