

Total Rehabilitation Research

Printed 2014.2.28 ISSN2188-1855

Published by Asian Society of Human Services

*F*ebruary 2014 **1**
VOL. **1**



Youngdoo YOON
[Modern Times]

ORIGINAL ARTICLE

教育分野での障害者雇用における雇用上の配慮 —障害者雇用事例リファレンスサービスの再分析から—

森 浩平¹⁾²⁾ 金城 静香³⁾ 金城 実菜美⁴⁾ 韓 智怜⁵⁾
田中 敦士³⁾

- 1) 東北大学大学院教育情報学教育部
- 2) 日本学術振興会特別研究員
- 3) 琉球大学教育学部
- 4) 琉球大学特別支援教育特別専攻科
- 5) 琉球大学大学院教育学研究科

<Key-words>

障害者雇用, 法定雇用率, 就労, ノーマライゼーション, 共生社会

ktv_m_kohei@yahoo.co.jp (森 浩平)

Total Rehabilitation Research, 2014, 1:42-56. © 2014 Asian Society of Human Services

I. 問題と目的

1. 障害者雇用の理念

今日までの日本における障害者の雇用促進にかかる法制度の整備は、「ノーマライゼーション」や「リハビリテーション」、「共生社会」といった理念の下に進められてきた。平成14年末に「障害者基本計画」、「重点施策実施5か年計画」が策定され、共生社会について、前者の計画の中で、「21世紀に我が国が目指すべき社会は、障害の有無にかかわらず、国民誰もが相互の人格と個性を尊重し支えあう共生社会とする必要がある。」と記された。また、「障害者は社会の対等な構成員として人権を尊重され、自己選択と自己決定の下に社会のあらゆる活動に参加、参画するとともに、社会の一員としてその責任を分担する。」とある。

原・金澤・松田(2008)は「成人期の生活において職業上の自立は、障害者が自己実現を図る上で、あるいは社会の構成員としての役割を果たす上で極めて重要である」とし、「障害者自らの能力や可能性を最大限に活かして、職業生活において支援者の協力の下に、働き方の選択肢を広げることなどにより、就業機会の拡大がなされることは、個人の尊厳にふさわしい生活を求める障害者基本法の理念にかなうものである。」と述べている。

高嶋(2010)は、障害者には心身に機能低下や障害があるが故に「できないことがある」のは事実であり、ほとんどの人は「できないこと以外は(普通に)できる」のである、と述べている。また、できない部分をカバーする支援策を講じ、サポート体制を整えることがで

Received

December 19, 2013

Accepted

January 17, 2014

Published

February 28, 2014

できれば、障害者の本来持っている能力を発揮することができるようになるとしている。

ノーマライゼーションや共生社会の理念を踏まえ、障害者一人ひとりがその能力を最大限発揮して働くことができるよう、また、障害者が働くことを通じ、誇りを持って充実した生活を送ることができるよう、障害者雇用を進めていく必要があり、障害者本人に対しては障害の種類及び程度に応じたきめ細やかな支援や対策を講じていくことが必要である。

2. 障害者雇用の現状

近年、ノーマライゼーションや共生社会の理念の浸透や、障害者の就労意識の高まりを背景に、障害者雇用数が増加している。

平成 25 年 6 月現在、民間企業における障害者雇用者数（カウントベース）は 408,947.5 人と前年より約 27,000 人が増えており、実雇用率も 1.76% と前年に比べ 0.07% 増えている。公的機関や独立行政法人などでも、雇用障害者数及び実雇用率のいずれも前年を上回っている（厚生労働省，2013）。

我が国における障害者の雇用については、「障害者の雇用の促進等に関する法律」で定められており、この法律では、障害者の職業の安定のため民間企業、国、地方公共団体にそれぞれの法定雇用率が定められ、法定雇用率に定められた人数以上の障害者の雇用が義務付けられている。法定雇用率は、企業の社会連帯の理念に基づき、障害のある人に一般労働者と同じ水準の雇用の場を、各事業者の平等な負担の下に確保することを目的として設定している。日本では、法律の改正により平成 25 年 4 月から法定雇用率がそれぞれ 0.2% ずつ引き上げられ、民間企業が 2.0%、国や地方公共団体は 2.3% となっている。EU 各国の法定雇用率は、イタリアで労働力の 7%、フランスとポーランド 6%、ドイツ 5%、オーストリア 4%、トルコ 3%、スペイン 2% である（澤邊，2007）。EU や北米の先進国との国際比較を通じて障害者政策を見てみると、国によって障害の定義や制度が異なり一概には言えないが、勝又（2008）は、日本の障害者政策の位置づけは、どんなにひいき目に見ようとしても遅れているとしている。

その他の政策として、日本では平成 25 年 4 月より「障害者優先調達推進法」が施行されている。この法律では、障害者の経済面での自立を進めるため、国等による障害者就労施設からの物品等の発注を推進するために必要な措置を講じることを定めている。また平成 18 年に施行された一部改正雇用促進法によって開始された「在宅就業障害者支援制度」は、自宅等において就業する障害者に仕事を発注する企業に対して、障害者雇用納付金制度に基づいて特例調整金・特例報奨金を支給する制度である。在宅就業支援団体を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合にも制度の対象となる。この制度により、福祉施設等を利用する障害者も広く対象とすることとなり、企業からの仕事の発注を受けやすくなっている。福祉施設等には、就労移行支援事業所、就労移行支援体制加算の算定対象となっている就労継続支援 B 型事業所、特定の条件を満たす就労継続支援 B 型事業所・授産施設・地域活動支援センター及び小規模作業所等が対象とされている。こうした政策は、障害者の社会参加への貢献にもつながる。また、欧州では企業が障害者の作業所と下請け契約を結ぶことで、法定雇用率の二分の一を限度に雇用したものとみなす「みなし雇用」（雇用義務の免除）も行われている（朝日，2007）。

障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種については、日本では除外率制度が設けられている。障害者の雇用義務の軽減を図るため、法定雇用障害者数を算定する際の基

礎になる常用労働者数の計算にあたり、現在の労働者数から一定率に相当する労働者数を控除することができる。鉱業、建設業、製造業、運輸業、郵便業、林業、漁業、医療、福祉、教育、学習支援業、電気業、通信業がそれに該当する業種となっており、それらは高度な知識や経験、資格等が必要な専門性の高い職種であるためである。しかし、この除外率制度は障害者施策における理念と矛盾するとしていずれ廃止される予定である。平成 14 年障害者雇用促進法の改正によって平成 22 年 7 月から除外率が各業種で一律に 10%引き下げられているように、現在は段階的な引き下げが行われている。また、同時にこれまでの雇用率の算出方法には、常用労働者数に短時間常用労働者の数字が含まれていなかったが、身体障害者又は知的障害者である短時間労働者（週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満）が雇用義務の対象とされ、一人につき 0.5 カウントとすることになった。さらに、障害者ではない短時間労働者（週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満）も実雇用率の算定対象とされ、一人につき 0.5 カウントすることになり、ほとんどの機関で法定雇用率算定の基礎となる労働者数が増加し、それに伴い雇用しなければならない障害者数も増加している。

3. 教育委員会における障害者雇用の現状

障害者雇用の体制が変化していく中で、企業で働く障害者の数は確実に増加している。しかし、解決すべき問題点もいくつか挙げられる。その中で、教育委員会における障害者雇用率の低さの問題がある。

「平成 25 年障害者雇用状況の集計結果」（厚生労働省，2013）によると、都道府県等の教育委員会に在職している障害者の数は 13,581.0 人で、前年より 7.1%（903.5 人）増加しており、実雇用率は 2.01%（都道府県教育委員会は 2.02%、市町村の教育委員会は 1.95%）と前年に比べ 0.13 ポイント上昇した。また、法定雇用率を達成している都道府県教育委員会は 47 機関中 12 機関、市町村教育委員会では 74 機関中 60 機関が達成している。都道府県の教育委員会の法定雇用率達成機関は、平成 21 年の 6 機関から平成 24 年の 24 機関と、4 年連続で増加してきた（厚生労働省，2013）が、平成 25 年度は法定雇用率の引き上げによる影響で 24 機関から 12 機関へと大きく減少した。

日本における法定雇用率は、民間企業が 2.0%、国や地方公共団体が 2.3%、都道府県等の教育委員会が 2.2%となっている。都道府県等の教育委員会については、同じく公的機関である国や地方公共団体の 2.3%より低い 2.2%に設定されているのだが、それでもなお実雇用率 2.01%と法定雇用率を達成できていない。その他の公的機関である、国や都道府県、市町村の機関では、実雇用率が国の機関で 2.44%、都道府県の機関で 2.52%、市町村の機関で 2.34%と、現行の法定雇用率 2.3%を上回る値である。国においてはすべての機関で法定雇用率を達成している。内閣府（2013）も、「国等の公的機関については、民間企業に率先垂範して障害のある人への雇入れを行うべき立場である。」としており、教育委員会では更なる障害者雇用への取り組みが求められる。

すべての公的機関は、義務付けられた法定雇用率を達成できていない場合には障害のある人の採用に関する計画を作成しなければならない。そして、その計画が実施されていない場合は、厚生労働大臣から勧告を受ける。平成 25 年 2 月には、平成 24 年 12 月現在に法定雇用率を達成できていない 21 都県の教育委員会のうち、作成した障害者雇用の計画を計画通りに実施できず、状況の改善が見られなかった 6 都県の教育委員会が、計画の適正実施に関する勧告を受けた（厚生労働省，2013）。勧告対象となった教育委員会は岩手県、福島県、

東京都、新潟県、滋賀県、鳥取県の教育委員会である。なお、平成 25 年の集計結果によると、6 都県の実雇用率は岩手県 2.00% (前年比 0.20%増)、福島県 2.02% (0.58%増)、新潟県 2.07% (0.48%増)と現行の法定雇用率 2.2%には届いていないが前年度の法定雇用率 2.0%を超える結果となっていた。それに対し、東京都 1.78% (0.17%増)、滋賀県 1.77% (0.01%減)、鳥取県 1.83% (0.16%増)と 2.0%にも届かず、滋賀県に至っては前年度よりも低い実雇用率となっていた。

このように教育委員会での障害者雇用はここ数年伸びが見られるものの、依然として雇用率が低い現状にある。民間企業の模範となるべき公的機関の障害者雇用が遅れていることは、今後改善すべき重要な問題である。

4. 本研究の目的

平成 26 年度教員採用試験では、すべての教育委員会が身体障害者に対する特別選考枠を設けており、多くの県市において筆記試験や実技試験等実施時における配慮、会場等の配慮が行われている (文部科学省, 2013)。

しかし、それでもなお教育委員会における障害者雇用率は低く、形だけの特別採用枠となっていないか、現在雇用している障害者に対して必要な配慮や支援が受けられる職場の体制や制度が整えられているか等、現状や課題、制度を見直しながら、制度の改革や長期的な計画を基にした障害者雇用の推進をしていく必要があると考えられる。

そこで本研究では、教育分野での障害者雇用、主に障害者に対する配慮に注目することとし、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が提供している障害者雇用事例リファレンスサービスから「教育・学習業」の業種に含まれる先進的な事例、工夫を行っている事例を障害種別ごとに分類した。そして、教育分野 (主に学校法人) での障害者に対する雇用上の配慮をもとに、教育委員会における今後の障害者雇用の在り方について検討することを目的とした。

II. 方法

1. 分析対象

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が提供している「障害者雇用事例リファレンスサービス」から「教育・学習支援業」の業種で検索したところ 43 件がヒットした。そのうち、学校又は学習に関係する事業ではない、雇用上の配慮が記載されていない 11 件を分析対象から除外し、32 件を対象とした (表 1)。なお、文系学部の大学を中心とした学校法人 8 は、鎮西学院長崎ウエスレヤン大学との重複が確認できたため対象から除外した。

ここで、本研究の分析対象データベースとなる「障害者雇用事例リファレンスサービス」 (以下、リファレンスサービスとする。) とは、障害者雇用について創意工夫等を行い積極的に取り組んでいる全国の先進的事業所の取組みを取材した「障害者雇用モデル事例」や「障害者助成金活用事例」等を web ページ (<http://www.ref.jeed.or.jp>) で紹介しているものである。平成 25 年 11 月現在では 1880 件の事例が紹介されており、現在も継続して更新されている。

表1 分析対象事業所

-
- ①学校法人 九州アカデミー学園
 - ②国立大学法人 高知大学
 - ③国立大学法人 山口大学事務局業務支援室
 - ④学校法人 関西医科大学教養部
 - ⑤学校法人 大阪青山学園青山大学
 - ⑥国立大学法人 山形大学農学部附属やまがたフィールド科学センター
 - ⑦国立大学法人 愛媛大学 人事課環境整備室 学内環境整備チーム 愛 clean
 - ⑧国立大学法人 香川大学
 - ⑨学校法人 かいけ幼稚園
 - ⑩国立大学法人 神戸大学
 - ⑪国立大学法人 金沢大学
 - ⑫国立大学法人 東京大学
 - ⑬学校法人 高松高等予備校
 - ⑭株式会社 イーオン・イースト・ジャパン
 - ⑮学校法人 鎮西学院長崎ウエスレヤン大学
 - ⑯総合大学を中心とした学校法人 1
 - ⑰総合大学を中心とした学校法人 2
 - ⑱総合大学を中心とした学校法人 3
 - ⑲総合大学を中心とした学校法人 4
 - ⑳総合大学を中心とした学校法人 5
 - ㉑文系学部の大学を中心とした学校法人 6
 - ㉒文系学部の大学を中心とした学校法人 7
 - ㉓文系学部の大学を中心とした学校法人 9
 - ㉔文系学部の大学を中心とした学校法人 10
 - ㉕女子大学を中心とした学校法人 11
 - ㉖女子大学を中心とした学校法人 12
 - ㉗女子大学を中心とした学校法人 13
 - ㉘医療系の単科大学を中心とした学校法人 14
 - ㉙医療系の単科大学を中心とした学校法人 15
 - ㉚専門学校を中心とした学校法人 16
 - ㉛専門学校を中心とした学校法人 17
 - ㉜専門学校を中心とした学校法人 18
-

2. 分析内容

実際に収集した事例をもとに「視覚障害」「聴覚障害」「肢体不自由」「内部障害」「知的障害」「精神障害」の6種類の障害別に事例を分類し、障害者の業務内容と障害者に対する雇用上の配慮を分析する。

Ⅲ. 結果

得られた事例 32 件について雇用障害者をそれぞれ抽出したところ、合計 440 名の障害者が働いていることが明らかになった。その 440 名を障害種別（肢体不自由、内部障害、知的障害、視覚障害、聴覚障害、精神障害、内訳不明）に分類した。肢体不自由は 144 人、内部障害 81 人、知的障害 80 人、視覚障害 11 人、聴覚障害 21 人、精神障害 6 人、内訳不明（身体障害）97 人であった。

視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害を身体障害として再分類すると、身体障害 354 人（80.5%）、知的障害 80 人（18.2%）、精神障害 6 人（1.3%）となった。身体障害者がその割合のほとんどを占めていた。

（1）障害種別における職種・業務内容

リファレンスサービスに記載してある障害種別における従事業務（複数記載あり）を「教員」「事務全般」「教育研究」「医療に関する仕事」「環境美化」「その他」の 6 カテゴリーに分類した（図 1）。

・視覚障害者の業務内容

視覚障害者を雇用している 8 つの学校及び学校法人等（以下事業所とする）の内、「事務全般」が 4 事業所で最も多く、続いて「教員」が 3 事業所、「教育研究」「医療に関する仕事」「環境美化」「その他」がそれぞれ 1 事業所であった。「その他」の 1 つはヘルスキーパーであった。

・聴覚障害者の業務内容

聴覚障害者を雇用している 14 の事業所の内では、「事務全般」が 9 事業所で最も多く、続いて「その他」が 2 事業所、「教員」「教育研究」「環境美化」が 1 事業所となり、「医療に関する仕事」が 0 事業所であった。「その他」は技術指導員と自転車の管理業務であった。

・肢体不自由者の業務内容

肢体不自由者を雇用している 25 の事業所の内では、「教員」「事務全般」が 18 事業所と並んで多く、続いて「医療に関する仕事」「環境美化」「その他」が 3 事業所、「教育研究」が 2 事業所であった。「その他」は農業業務や病院業務、配送であった。

・内部障害者の業務内容

内部障害者を雇用している 20 の事業所では、「事務全般」が 13 事業所で最も多く、続いて「教員」が 12 事業所、「その他」が 3 事業所、「教育研究」「医療に関する仕事」が 2 事業所、「環境美化」が 0 事業所であった。「その他」は病院業務、図書館の業務、パソコンオペレーターであった。

・知的障害者の業務内容

知的障害者を雇用している 17 の事業所の内では、「環境美化」が 12 事業所で最も多く、続いて「その他」が 5 事業所、「事務全般」が 4 事業所、「教員」「教育研究」「医療に関する仕事」が 1 事業所であった。

る仕事」が0事業所であった。「その他」は農業業務、飼育動物の管理、図書館の業務であった。

・精神障害者の業務内容

精神障害者を雇用している3の事業所の内では、「教員」「教育研究」「環境美化」がそれぞれ1事業所であり、「教育研究」「医療に関する仕事」「その他」が0事業所であった。

(事業所数)

※複数記載

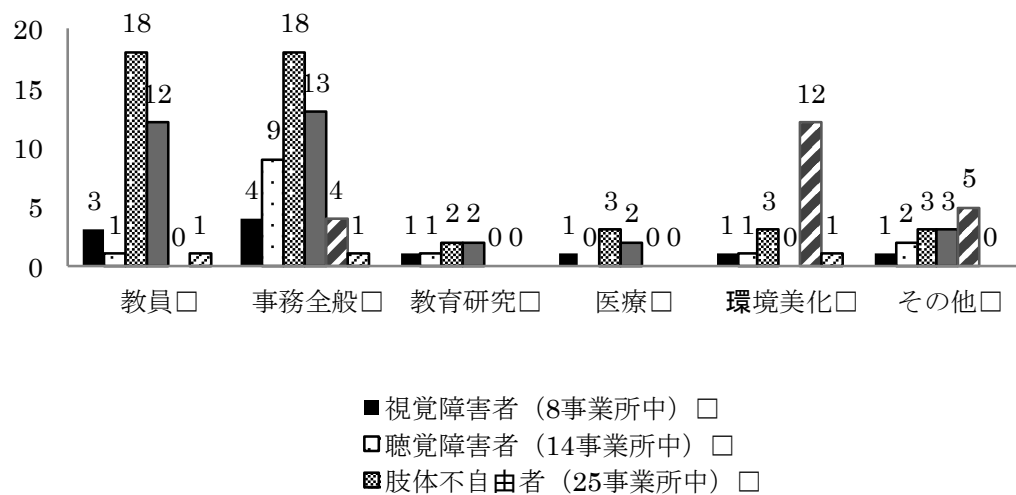


図1 従事業務内容

(2) 障害種別における雇用上の配慮

リファレンスサービスに記載してある雇用上の配慮を障害種別に分類した(表2;カッコ内の丸数字は表1の分析対象事業所の丸数字と対応)。視覚障害者に対しては3事業所が配慮を記載しており、音声パソコンや拡大鏡などの機器の設置、あんまマッサージ指圧師の資格を活用したヘルスケアルームを大学内に設置するなどの配慮を行っていた。聴覚障害者に対しては2事業所が配慮を記載しており、付添人の同行を許可したり、同じ職場の仲間が手話を覚えたりするという配慮であった。肢体不自由者に対しては16事業所が配慮を記載しており、「バリアフリー」と「その他」のカテゴリーに分けることができた。内部障害者に対しては5事業所が配慮を記載しており、障害者個々人の体調について注意を払ったり、通院のための勤務時間の調整をしたりするという配慮であった。知的障害者に対しては11事業所が配慮を記載しており、「新しい部署の開発」、「支援者」、「指導方法」、「他機関との連携」、「その他」のカテゴリーに分けることができた。精神障害者に対しては一切の記載が見られなかった。

障害種に限らず、各事業所が障害者雇用のために行っている配慮は、障害者それぞれに合わせた職務内容、勤務時間の調整や、新規に障害者が雇用された時には職員全体に対し障害者と共に働く事前教育を実施する等であった。

表 2 障害別における雇用上の配慮

視覚障害者

- ・学生、教職員の健康増進と福利厚生観点から保健センター内にヘルスケアルームを設置し、視覚障害者のヘルスキーパー（あんまマッサージ指圧師の資格保有者）を雇用している（⑫）。
- ・全盲のため、本人の希望で付添人の同行を許可している（⑳）。
- ・音声パソコンや拡大鏡を設置（㉘,㉙）。

聴覚障害者

- ・同僚たちが自ら進んで手話を覚え、積極的にコミュニケーションをとる（㉗）。
- ・電話の音を大きめに設定する（㉘）。

肢体不自由者**【バリアフリー】**

- ・障害のある学生・児童生徒、教職員及び大学利用者等が、安全・安心かつ円滑に施設を利用でき、また、地域の防災拠点としての役割を果たすことを目的とし、バリアフリー整備計画を策定し、障害者の目線で現場をチェックし計画を立てるなどの取り組みを行う（⑧）。
- ・歩行が不自由な障害者でも業務に差し支えないように職場環境を配慮・整備（⑱）、車通勤、キャンパス内への車の乗り入れを優先的に許可（⑩）。隣接した駐車場を用意（⑧,㉒,㉓,㉔,㉕）。
- ・バリアフリーの全学的推進のため、障害学生支援、障害教職員支援の実施にあたり、大学本部、バリアフリー支援室及び部局間の緊密な協力体制の形成と強化に努める。原則として大学本部は財政的措置、バリアフリー支援室はノウハウの提供、局部等は人的・物的サポートを通じてバリアフリー化に貢献する（⑫）。
- ・通路の確保、床面の整理、スロープ等の設置、また手すり等の取り付けによる環境面の職場改善を積極的に行う（⑭）。
- ・駐車場に屋根をつけ、車いすが通れるよう通路を改善、自動ドアを設置、スロープの勾配を緩やかにする等施設の改善を行う（⑮）。
- ・学内は基本的にバリアフリー、車いすで各施設を移動することが可能な環境（⑲,㉑,㉗,㉚）。

【その他】

- ・配置場所については個々の障害の状況、程度、事情、本人の希望等に応じて対応し、マッチングを丁寧実施（⑧）。
- ・各学部で最低一名の障害者職業生活相談員の配置を原則としており、人事異動等により欠員となった場合には、養成研修講座の開講を計画（⑧）。
- ・既存の組織にとらわれず、新たな部門を創設（⑭）。
- ・障害者雇用促進協会やハローワークの協力を受け、どんな職場でもどんな仕事でも障害者と共に働ける場を目指し、仕事を効率的・補助的に進めるための新しい機種・機械を、障害者作業施設設置等助成金を活用して導入（⑭）。
- ・本人の意向と職場状況の調整を行い、職場メンバーとのミーティング等も数多く実施して、業務分担の配慮や職場での理解が得られるように努める（⑱）。
- ・運動や作業が必要な授業については、複数の教員で担当し、授業の準備など作業が必要な場合は、他の教員が準備するなどの配慮（㉕）。
- ・採用前に業務内容を詳しく説明し、実際に働いてギャップを感じることはないよう努める（㉙）。
- ・中途障害で身体障害者となり、従来の業務が困難となったため配置転換をし、正社員として継続雇用を行う（㉚）。

内部障害者

- ・障害者個々人の体調については上司や職業生活相談員が十分注意を払う（①,⑧）。
- ・心臓障害者や腎臓障害者で透析を必要とする者については、かかりつけの医者との連絡を密にし、勤務時間帯の調整等をするよう配慮（⑧）。
- ・透析の時間と部屋の確保、通院のための時差出勤を配慮（⑰）。
- ・1階に配属し、階段の昇降の負担を減らし、重い荷作業などの過重労働にならないよう配慮（⑳）。
- ・中途障害により、毎月1回半日程度の定期通院が必要であったため、当日だけ代理の教員が授業を行う（㉔）。

知的障害者

【新しい部署の開発】

- ・障害者を受け入れるために、大学キャンパスに野外清掃等を行う「環境整備室」を新設 (②)。
- ・大学キャンパス内の街路樹にある膨大な落ち葉の収集や、雨の後に堆積する土砂の処理等、職員が対応している業務の支援する部署「業務支援室」を新設。ここに障害者を雇用 (③)。

【支援者】

- ・仕事面での支援はもとより、精神面での支援も適時適切に進めていくことのできる「支援員(障害児・者への支援について十分な理解と経験を有しているもの)」を配置 (③)。
- ・担当者が障害のある人の持っている障害のしんどさを理解した上で、仕事の説明や注意、急な予定の変更などの際、丁寧に具体的に行うよう心掛ける (④)。
- ・ペアになるスタッフ(障害のない従業員)を決め、報告、連絡、相談をする相手を明確にする (⑤)。
- ・障害のある職員本人たちと一緒に作業しながらサポートをする専任の職員を新たに雇用。障害者支援の専門家でないためナチュラルサポート(職場における上司や同僚等から障害のある従業員へのサポート)と類似した形となり、同じ職場の仲間として良い関係性を構築 (⑥)。
- ・班ごとに一名のコーディネーター(指導員)を配置 (⑩)。
- ・知的障害者を雇用するに当たり2名のジョブコーチを採用。うち1名は障害者就業・生活支援センターでジョブコーチとして働いた経験のある職員。ジョブコーチを採用したことでそれぞれの課題に対してリアルタイムに必要な支援が可能に (⑪)。
- ・外部委託していた構内清掃のため、知的障害者を直接雇用し、安全衛生面、仕事面、生活面について支援するコーディネーターを配置 (⑫)。
- ・直接障害のある社員と接する時間が長い職員は、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講し、生活支援に前向きに取り組んでいる (⑬)。

【指導方法】

- ・清掃場所の重複が生じないように、「ワーキングカラー」と称している板でスタッフ間の範囲を示し効率的に、また、責任を持たせながら清掃を進めさせる (③)。
- ・トイレ、廊下、窓ふき等それぞれの清掃手順がしっかり決められている。また、必要な道具一覧プリントを用意 (③)。
- ・清掃作業でのやり残しがないように、業務確認票を作成し、簡単にチェックできるシステムを活用 (④)。
- ・機械の箇所に番号をつけたり、器の中に「この線まで」という目盛りをつけたり等、作業の指示を視覚的に捉えられるよう工夫 (⑥)。
- ・見通しを持ち、時間内に作業することができるように、個人に応じて一日のスケジュールが書かれたホワイトボードを活用 (⑦,⑩)。
- ・指示はすべて早めに行うようにし、変更のある時は口頭でなくできるだけ文字と絵を使って伝える (⑪)。
- ・清掃を行う手順表や清掃の終わりに確認する確認票は本人が具体的にイメージできるように、文字だけでなく色分けをしたり絵や写真を使用したり、抽象的な言葉は避けて具体的に示すよう工夫 (⑩)。
- ・業務指導は、懇切丁寧を第一に心がけ、十分に身に付くまで何度でも繰り返し教える。なぜ良いのか、なぜ悪いのかなど理由も教えていくことで、十分に理解できるようにしている (⑬)。

【他機関との連携】

- ・面接当初からハローワーク、職業能力開発施設、就業・生活支援センターの職員と協力して支援を行う。トライアル雇用終了後の業務変更についての検討時にはそれぞれの支援機関が一同に集まって話し合いの場を設け、スムーズに業務の変更ができるようにする (④)。
- ・雇用前の実習時に就業・生活支援センターの職員が付き添い、作業指導の補助や現場の従業員とのコミュニケーションの補助、各障害者の得意不得意を伝達 (⑤)。
- ・第一号職場適応援助者制度(ジョブコーチ)を利用し、現場での疑問に素早く対応できる体制 (⑤)。
- ・附属特別支援学校と連携を取り、給料の使い方や社会のルールなどを知り、経済観を育てるため、週一回仕事後に講義を設ける (⑦)。

- ・事前に大学ジョブコーチと学校、障害者就業・生活支援センターが連携し、職務分析や一人一人に応じた課題分析を行う。また、雇用後、年に数回の定着支援会議を開催し、支援方法の検討や家庭との調整を行う (11)。

【その他】

- ・一緒に働く者が、障害のある人が無理をしすぎないように、体調管理に配慮する (2)。
- ・朝礼時の体調確認と共に、朝の体温を測り、計温表に記録。平熱よりも高い体温であったり、本人から不調の訴えがあったりする時には、その日の業務内容を若干変更する (3)。
- ・業務に入る前に、事前のシミュレーションを通して、業務手順を再確認する段階を用意 (3)。
- ・VTR 映像を用いて、日々の業務の様子を振り返り、支援員と共により良い業務の在り方についての学習を行う (3)。
- ・トライアル雇用の前に実習期間を特別に設け、様々な部署を体験させることにより、得意不得意を把握、それをもとに業務内容を検討 (4)。
- ・障害のある人が様々な部署を周り、一緒に働くことで他の職員の理解を促す (4)。
- ・社会人として働くために必要なマナーについて、上司から直接指導を行う (4)。
- ・専任の職員や他の技術専門職員が実習期間中や、作業の様子から作業の向き不向きを多角的に判断・確認し、個人に合った仕事内容を設定する (6)。
- ・バス通勤の障害者のため、冬季はバスの到着時刻の関係で勤務時間を少しずらす配慮 (6)。
- ・夏休み等の長期休園日があるが、一定の収入を得られるよう年間通して月 126 時間の勤務時間を設定 (9)。
- ・キャンパス内に作業グループ専用の休養室を 2 か所用意し、休憩時間には指導員と障害者の意思疎通や団欒の場として活用 (10)。
- ・休憩時間等を利用して自分の名前を漢字で書かせたり、数字の 1 から 10 までをノートに書かせたりして覚えるように指導 (10)。

精神障害者

記載なし

障害種限らず

- ・保健管理センターの医師やカウンセラーが学生の支援をする他、職員に対しても、うつ病等に関するカウンセリングを実施 (8)。
- ・現状の職域と障害の種別や程度により、週 30 時間や短時間労働 (週 20 時間以上) が不可能な障害者に対して、専門性の高い人材の活用、重度障害者への門戸開放などを目的とした領域創成プロジェクト及びバリアフリープロジェクトで短時間の障害者雇用を実施 (12)。
- ・高学歴を持つ障害者の雇用への試みとして、大学内に高学歴の障害者を派遣できる部門を作り、データ整理、学会関係業務を行い、定着が可能ならばより長期の雇用につなげていくようにしている (12)。
- ・採用のエリアを幅広くし、求人条件 (求める能力) も漠然としたものではなく、よく検討してもらえるような条件や処遇を具体的に示す (14)。
- ・雇用後に本人の能力と業務内容が上手くマッチングしない場合は、新たな業務の創出を行うなどして、雇用を継続する努力を行う (16)。
- ・在職中に疾病などにより勤務が難しくなった場合は、長期欠勤・休職制度を活用し復職に向けての十分な時間を確保 (18)。
- ・障害に応じて時差出勤や駐車場の確保、短時間勤務、制服着用の免除などの配慮 (28)。
- ・障害者それぞれに合わせた職務内容、勤務時間等の調整を行った上で、相談を随時受け付けるなどの配慮 (29)。
- ・新規に障害者が採用されたときには、その人を理解してもらうために、職員全員に対して障害者と共に働く事前教育を実施 (30)。

IV. 考察

1. 障害種別における職種・業務内容

視覚障害者、聴覚障害者の担当する業務内容は、「事務全般」が多く、肢体不自由者、内部障害者の担当する業務内容は、肢体不自由者が「教員」、「事務全般」の順に、内部障害者が「事務全般」、「教員」の順に多かった。これらの身体障害者は知的障害者に比べ比較的必要な配慮がわかりやすく、一部配慮を行えば他の職員と同様の業務を行うことができるため、雇用者数も多く、環境美化やその他など特別な業務内容が少ないのだと考えられた。

知的障害者の担当する業務は、「環境美化」、「その他」、「事務全般」の順でこの3つのカテゴリーのみであった。「環境美化」の内容は、大学構内・講義室の清掃やトイレ清掃、窓ふき、ごみの分別、園芸作物の管理等であった。「その他」は、飼育動物の管理や図書館業務であり、さらに飼育動物の朝晩の給餌や糞尿の処理、所蔵している図書のデータ入力や台帳のコピー・ファイリング、図書整理等であり、他の障害種に比べ、特定の業務に絞った細かい記載が多く見られた。国立大学における障害者雇用の現状を調査した水内・芝木・新田ら（2013）の研究において、知的障害のある職員の業務が特定の事務的業務に絞られていたことと同様に、知的障害者の能力や技能に合わせた業務選択、業務の切り出しが行われていたためだと考えられる。

2. 障害種別における雇用上の配慮

視覚障害や聴覚障害、肢体不自由、内部障害の身体障害者を雇用している事業所では、採用した者がたまたま障害者であった、採用後に受障した等のケースがいくつかみられた。このような事業所では無意識に雇用の場を広げ、障害者となった後も柔軟に対応し、雇用の継続を行っていることが考えられる。誰にとっても働きやすい環境であり、まさしく本来の意味での共生社会の縮図ではないかと言えるが、計画的な障害者雇用でないため、その障害者が退職をした場合、実雇用率が下がってしまうことがこのような事業所での課題である。

知的障害者については指導方法や生活指導等、他の障害種には見られない配慮や細かな配慮が見られた。コミュニケーションをとるのが難しく、理解に時間がかかるとされる知的障害者へは、他障害種に比べて多種多様な配慮が必要であるのだと考えられる。

精神障害者についての配慮は記載が見られなかった。精神障害者は、身体障害者や知的障害者と比べて雇用者数も少なかったため、データの蓄積が行われていなかったのだと考えられる。平成18年4月に施行された障害者雇用促進法の改正により、身体・知的障害者に加え、精神障害者も雇用率に算定されることとなった。身体・知的障害者と違い、企業には精神障害者の雇用に義務はないが、精神障害者手帳を所持していれば「知的・身体障害者手帳を所持している者と同じ障害者とみなす」という形となっている。平成25年6月には、精神障害者の雇用に企業に義務付けることを盛り込んだ、改正障害者雇用促進法が成立した。

「精神障害者の雇用義務付け」は平成30年4月の施行となり、現状のみなし雇用から、身体障害者、知的障害者に加えて精神障害者を雇用する義務が発生する。障害者の雇用率は平成25年4月より2.0%に引き上げられているが、これは「全労働者に対する、身体・知的障害者の雇用率」である。改正法には、国の雇用支援体制を考慮し、施行後5年間に限り雇用率の上昇幅を抑える事を可能とする規定が盛り込まれているが、今後新たに雇用率が算定さ

れ、更に雇用率は増加すると見込まれている。こうした改革により、精神障害者が増加していくと同時に、雇用上の配慮が充実していくことが望まれる。

V. 教育委員会への提言

1. 教育委員会のしくみ

教育委員会は、「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」の定めにより、教育に関する事務を処理するため、都道府県、市町村等に設置される合議制の執行機関である（全国都道府県教育委員会連合会，2014）。教育委員会は5人の委員をもって組織され、委員の中から任命した教育長と、教育委員会の権限に属する事務を処理する事務局を置き、県立学校や図書館、博物館等の教育機関を設置している。

2. 教育委員会における障害者雇用

(1) 身体障害者の教員の充実

教育委員会の実雇用率を算出する際には、教育機関の教職員もその対象に含まれる。小・中・高等学校等の教育職員は対象となる職員の約9割を占め、教員の雇用については、教員免許状等の資格要件があるため、雇用が困難だとされている。平成18年には教育委員会での障害者雇用が進んでいないことが問題となり、新聞等で大きく報道された（時事通信社，2006）。それ以降、各都道府県では教員採用試験に身体障害者の採用枠や身体障害者の大学推薦枠を設けたり、教育委員会ホームページ上に「障害のある教員からのメッセージ」という項目を設定したりと、それぞれに取り組みを行ってきた。

平成26年度教員採用試験では、すべての都道府県教育委員会が身体障害者に対する特別選考枠を設けており、多くの県市において筆記試験や実技試験等実施時における配慮、会場等の配慮が行われている（文部科学省，2013）。教員採用試験の身体障害者に対する特別選考枠には、一般選考の受験要件に加え、(1)身体障害者手帳の交付を受け、その障害の程度が1～6級、(2)自力による通勤ができ、かつ介助者なしに教員としての職務の遂行が可能であることが要件となっている。栗川（2012）は、障害があるということはまさに支援や介助が必要な状態がある訳で、自力を要求することは、実質的に障害者を排斥する欠格条項であり、差別的であると述べている。このような事実上の欠格条項をなくそうと、新潟県高等学校教職員組合らは「自力」条項の削除運動をおこし、新潟県教員採用試験では現在、(2)の「自力」要件は削除され、一般受験の要件に加え、(1)の要件のみとなっている。新潟県の他に岩手県、神奈川県、大阪府、兵庫県でも自力通勤・介助者不要の要件が含まれていない。

本研究でも、障害者雇用が進んでいる事業所や工夫をしている事業所の事例を見ると、身体障害者が教員として働いている割合は高く、バリアフリーや補助的機械等の物的な配慮、付添い人の同行を許可したり、運動や作業が必要な授業や定期通院のために抜けなければならない授業の時には、複数の教員が担当したりする等の人的な配慮を行っている。

障害者権利条約（障害福祉研究情報システム，2014）では、障害者が他の者と平等に活動や社会参加をするために必要かつ適切な変更および調整（過度の負担を課さないもの）を「合理的配慮」と呼び、この合理的配慮をしないことが差別であると明記されている。

したがって、障害のある教員が他の職員と同様の業務（同じ量、同じ方法とは限らない）

を行うためには、必要な物的・人的配慮を柔軟に積極的に行っていく必要がある。しかし、障害者が雇用されることで他の職員の負担が特段に増えるような構造となってはならない。そのためにはどのような制度・環境を整えていくか、アシスタント教員の加配システムや補助的機械の設置等、今後具体的に考えていく必要がある。自力で、介助者なしで業務ができる障害者を選出するのではなく、どのような支援や配慮があればスムーズに業務ができるのかについて検討していくことが望まれる。

(2) 知的障害者の教育機関での雇用拡大

知的障害者は教員としての採用は困難だとしても、学校などの教育機関には様々な業務があり、工夫次第では多くの雇用が確保できると考えられる。学校事務や図書館、博物館、公民館、自然の家等の業務である。これらには知的障害者が活躍できる業務が多くある。本研究の事例を基にすると、環境美化（構内や施設内の清掃、花の水やり、芝の手入れ）、事務（データ入力、シュレッダーによる不要書類の裁断）、図書館業務（本の書名や所蔵番号のデータ入力、台長のコピーやファイリング、図書整理）等が挙げられる。先に述べたように、知的障害者の能力や技能に合わせ、細かく丁寧な業務選択や切り出しを行えば、知的障害者も自分の力を十分に発揮することができ、必ずしも企業や組織に課せられた雇用義務ではなく、組織の活力となると考えられる。このように教員以外の職員の雇用拡大を検討していくことも、教育委員会の障害者雇用促進の一つの解決策ではないだろうか。

中央教育審議会（2012）により、日本においても、障害のある児童生徒と障害のない児童生徒をともに教育を行っていくことを原則とするインクルーシブ教育が推進されている。障害のある教職員が積極的に参加・貢献していける学校という一つの社会の中で児童生徒が生活することにより、インクルーシブの理念の推進も期待され、共生社会の形成へとつながるのではないだろうか。

文献

- 1) 朝日雅也 (2007) EU諸国における障害者差別禁止法制の展開と障害者雇用施策の動向, 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター調査研究報告書, 81.
- 2) 中央教育審議会 (2012) 共生社会の形成に向けたインクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進 (報告).
- 3) 原美智子・金澤貫之・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.
- 4) 時事通信社 (2006) 教育法規あらかると教育委員会の低い障害者雇用率, 内外教育, 5685, 27.
- 5) 勝又幸子 (2008) 国際比較からみた日本の障害者政策の位置づけ—国際比較研究と費用統計比較からの考察—, 季刊社会保障研究, 44(2), 138-149.
- 6) 厚生労働省 (2013) 平成 25 年障害者雇用状況の集計結果.
- 7) 厚生労働省 (2013) 障害者雇用が進んでいない 6 都県の教育委員会に対して障害者採用計画の適正実施を勧告.
- 8) 栗川治 (2012) 視覚障害をもって生きる—できることはやる、できないことはたすけあう—, 株式会社明石書店.
- 9) 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.
- 10) 文部科学省 (2013) 平成 26 年度教員採用等の改善に係る取り組み事例.
- 11) 内閣府 (2013) 平成 25 年版障害者白書, 第 2 節 雇用・就労の促進施策.
- 12) 澤邊みさ子 (2007) EU諸国における障害者差別禁止法制の展開と障害者雇用施策の動向, 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター調査研究報告書, 81.
- 13) 障害保健福祉研究情報システム, (日本政府仮訳文) 障害者の権利に関する条約, <http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/rights/adhoc8/convention.html>, 2014/1/28.
- 14) 高嶋健夫 (2010) 障害者が輝く組織, 日本経済新聞出版社.
- 15) 全国都道府県教育委員会連合, <http://www.kyoi-ren.gr.jp/works/index.html>, 2014/1/23.

ORIGINAL ARTICLE

A Study of Consideration for Employment of Persons with Disabilities in the Field of Education: From Detailed Analysis of Reference Service for Disability Employment

Kohei MORI^{1) 2)} Shizuka KINJO³⁾ Minami KINJO⁴⁾
Jiyoung HAN⁵⁾ Atsushi TANAKA³⁾

- 1) Graduate School of Educational Informatics, Tohoku University
- 2) Research Fellowship of the Japan Society for the Promotion of Science
- 3) Faculty of Education, University of the Ryukyus
- 4) Special Support Education Programs, University of the Ryukyus
- 5) Graduate School of Education, University of the Ryukyus

ABSTRACT

“Reference Service Cases of Employment of Persons with Disabilities” focuses on consideration of employment of persons with disabilities in the field of learning and education, especially an educational foundation. The thesis is classified into two different categories: Latest cases and various ideas that can be easily implemented to improve these systems.

There is evidence that educational committees have not hired persons with disabilities or considered them for employment. Therefore, educational committees should consider improving systems to aid in the employment of persons with disabilities in the future.

< Key-words >

employment of persons with disability, statutory employment rates, normalization, diverse society

ktv_m_kohei@yahoo.co.jp (Kohei MORI)

Total Rehabilitation Research, 2014, 1:42-56. © 2014 Asian Society of Human Services

Total Rehabilitation Research

— Editorial Committee —

Editor-in-Chief JAPAN Atsushi TANAKA University of the Ryukyus

Editor-in-Chief KOREA Changwan HAN University of the Ryukyus

Editorial Board

Hideyuki OKUZUMI	Tokyo Gakugei University
Nagako KASHIKI	Ehime University
Yuichiro HARUNA	National Institute of Vocational Rehabilitation
Hyunuk SHIN	Jeonju University
Eunju LEE	Director, Dobong Senior Welfare Center

Total Rehabilitation Research VOL.1

発行 平成 26 年 2 月 28 日
発行人 Keiko KITAGAWA ・ Youngjin YOON
発行所 Asian Society of Human Services
〒903-0213 沖縄県中頭郡西原町千原 1
TEL/FAX 098-895-8420

定 価 ￥2,000 円 (税別)

*落丁・乱丁本はお取り替え致します。

*本書は、「著作権法」によって、著作権等の権利が保護されている著作物です。本書の全部または一部につき、無断で転載、複写されると、著作権等の権利侵害となります。上記のような使い方をされる場合には、あらかじめ本学会の許諾を求めてください。

Printed in Japan

Total Rehabilitation Research

VOL.1 February 2014

CONTENTS

REVIEW ARTICLES

The Significance of Comprehensive Rehabilitation..... **Masahiro KOHZUKI** · 1

A literature review on non-pharmacological intervention and risk factors for mild cognitive impairment..... **Minji KIM**, et al. · 12

ORIGINAL ARTICLES

Influences of Stimulus Array, Stimulus Material, and Severity Level for Intellectual Disability on the Cancellation Task in People with Intellectual Disabilities..... **Ryotaro SAITO**, et al. · 23

Consideration of support for the actual conditions of education informatization that use of ICT in special needs education in Japan..... **Sunhee LEE** · 29

A Study of Consideration for Employment of Persons with Disabilities in the Field of Education..... **Kohei MORI**, et al. · 42

Current Situations and Issues on School Consultations for Regional Support by Special Needs Schools : Based on a Comparison of School Consultations with School Counselors..... **Hikari ISHIKAWA**, et al. · 57

SHORT PAPERS

A Literatural Study for Development of the Japan Elderly Successful Aging Scale..... **Moonjung KIM**, et al. · 76

Prevention of Bed-bound in the Elderly: A Literature Review..... **Chaeyoon CHO**, et al. · 87

Investigation of Special Needs Students School Library..... **Haruna TERUYA**, et al. · 95

CASE REPORTS

Research on Teaching Methods for Enhancement of Autistic Student's Volition and Motivation to Learn: Through Lesson Practices for Using Audio-visual Equipments..... **Kazumi SUGIO**, et al. · 105

Processing Model of Problem Solving in Children with Autism Spectrum Disorder: Based on a Case Study of Learning Support for a Fourth Grader Girl with Autism Spectrum Disorder..... **Noriyuki AGARIE**, et al. · 115

Published by
Asian Society of Human Services
Okinawa, Japan