

障がいがある人、社会的マイノリティーである人々の雇用促進のシステムと安心して働ける環境の構築に関する研究

木下大生, 永野咲, 柳姫希,
吉村千冬, 明石修, 神吉宇一,
中津真美, 金子毅司, 渡辺裕一



本研究では、法定雇用率を達成している大学に対して、どのように障がいのある人を雇用しているのか、また LGBTQ 等性的マイノリティ（以下 LGBTQ）の人が安心して働ける環境設定や構築がなされているのかを調査した。目的は、今後引き上げが予定されている法定雇用率を継続して達成していくための方策、誰もが安心して働ける職場環境構築のための糸口をつかむことである。方法は、事前に調査し、法定雇用率を達成している5大学に対してヒアリング調査を行った。

障がいがある人の雇用については、すべての大学で「法令遵守」と「大学の理念に基づいて」の2点の理由から障がいがある人の雇用に力を入れていた。対応している部署は、人事部が多かったが、ダイバーシティを促進するセンターや部署が設けられ、そちらで対応している大学もあった。求人についてはハローワークの利用と近隣の特

別支援学校や障がい者事業所と連携していた。しかし、そのような工夫を凝らしてはいるものの、離職・転職など人材の流出もあり、法定雇用率達成の維持にも苦勞している、との発言もみられた。なお、障害者手帳を所持している場合の申告を教職員に働きかけてはいるが、申告を義務化している大学はなく、任意としていた。

特例子会社を設置していた大学もあった。特例子会社があると、障がいがある人を安定的に雇用できるというメリットが窺えた。また、特例子会社を新任教職員の研修に使い、障がいがある人と接点を持つ機会を設け、理解の促進をはかっていた。しかしいずれの大学からも、教職員に対する教育・啓発が十分ではないと感じているとの声があり、今後の課題の一つとしてあげられていた。対応策として、毎年障がいがある人に対する理解、ダイバーシティの必要性等についての研修を行っているとのことであった。

LGBTQ の教職員への対応として、公的なパートナーシップ制度を利用している教職員には、各種手当が利用できるような施策が講じられていた。しかし課題として、制度利用がカミングアウトやアウティングに繋がる可能性が懸念され、制度利用が必ずしも進んでいないことが課題としてあげられていた。