



# 国立大学リスクマネジメント情報

2018(平成30)年2月号

<http://www.janu-s.co.jp/>

## 特集テーマ

## 障害者雇用促進法の改正

障害者の雇用における差別の禁止と障害者が職場で働くに当たっての支障の改善措置を定めた障害者雇用促進法が改正され、平成30年4月1日からは法定雇用率の引き上げと取扱い変更が行われます。本号では、変更の概要をお知らせするとともに、国立大学等の取組についてご紹介します。

### 1. 障害者に対する差別の禁止と合理的配慮

平成28年4月1日に施行された「障害者の雇用の促進等に関する法律」（「障害者雇用促進法」）の改正では、障害者に対する差別の禁止と合理的配慮の提供について、以下の項目が改正、新設されました。

（障害者に対する差別の禁止）

第34条 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。

（雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置）

第35条の2 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となつている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第36条の3 事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となつている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

「障害者に対する差別の禁止」とは具体的には採用を拒否したり、低い賃金に設定するといった雇用の分野において障害を理由に差別することを禁止するもので、「特性に配慮した措置」とは障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講じることが事業主に義務付けるものです。具体的には、採用試験の際に問題用紙を点訳・音訳したり、身体障害の程度に合わせて机や作業台の高さを調整する等といった配慮のことです。

また、障害者である労働者からの苦情や紛争があった場合は、自主的解決を行う努力義務が事業主にはあります。自主的解決に至らない場合は都道府県労働局の紛争調整委員会での調停を行うとしています。

障害者雇用促進法（平成25年改正）について（厚生労働省 HP）

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaisakouyou/shougaisa\\_h25/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakouyou/shougaisa_h25/index.html)



## 2. 法定雇用率の引上げと取扱い変更

障害者雇用促進法の第 37 条では、事業主の責務として対象障害者の雇入れに努めなければならないと規定していますが、対象障害者として平成 30 年 4 月 1 日からは従来の身体障害者、知的障害者に加え精神障害者が加わります。

また、法定雇用率が引き上げられます。平成 30 年 4 月 1 日からは、激変緩和措置が適用され、以下のとおりとなります。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成 30 年 4 月 1 日から ( ) 内は激変緩和措置終了後の数値
民間企業	2.0%	2.2% (2.3%)
国、地方公共団体等 (国立大学法人含む)	2.3%	2.5% (2.6%)
都道府県等の教育委員会	2.2%	2.4% (2.5%)

なお、実際の雇用率の計算に当たっては、短時間労働者のカウント方法、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関する除外率制度等がありますので、ご確認ください。

障害者雇用率制度（厚生労働省 HP）

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaisha/04.htm](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisha/04.htm)

## 3. 障害者雇用状況の集計結果

厚生労働省は毎年 6 月 1 日現在の身体障害者、知的障害者、精神障害者の雇用状況について、障害者の雇用義務のある事業主等を対象に調査しています。平成 29 年 1 月 2 日に公表された平成 29 年度の集計結果によると、国立大学法人全体の実雇用率は 2.34% です。また、達成機関は 69 機関であり、達成割合は 76.7% です。

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	② 障害者の数 〔 〕内は実人員	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成企業・機関等の数 / 企業・機関数	⑤ 達成割合
国立大学法人等	145,861.0 人	3,412.0 人 〔 2,540 人 〕	2.34%	69 / 90	76.7%
民間企業	25,204,720.0 人	495,795.0 人 〔 406,981 人 〕	1.97%	45,553 / 91,024	50.0%
国の機関	303,844.5 人	7593.0 人 〔 6,733 人 〕	2.50%	41 / 42	97.6%
都道府県の機関	325,174.0 人	8,633.0 人 〔 6,610 人 〕	2.65%	152 / 156	97.4%
市町村の機関	1,084,190.0 人	26,412.0 人 〔 20,050 人 〕	2.44%	2,046 / 2319	88.2%
独立行政法人等	207,878 人	5,251.0 人 〔 4,064 人 〕	2.53%	78 / 90	86.7%
地方独立行政法人等	74,087.5 人	1,613.5 人 〔 1,249 人 〕	2.18%	117 / 157	74.5%

※ 平成 29 年障害者雇用状況の集計結果より弊社作成  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000187661.html>



## 4. 国立大学の取組

### (1) 国立大学協会によるアンケート結果

国立大学協会は毎年、会員大学向けに「障害者雇用及び高年齢者雇用に関する調査」を実施しています。

平成29年度の調査結果から、次のような取組が見られます。

- ① 雇用促進に関する取組
  - ・大学本部予算又は全学予算から人件費を拠出する。
  - ・特別支援学校からのインターンシップや実習を経て雇用につなげる。
  - ・障害を持つ有期契約職員の雇用期限の上限を廃止する、または無期雇用とする。
- ② 早期離職防止に関する取組
  - ・相談窓口の設置
  - ・支援員や調整役職員の配置による支援体制の充実
  - ・本人に配慮した業務内容や業務量、職場環境等の調整
  - ・トライアル雇用や実習、事前見学の実施による雇用後ミスマッチの防止
- ③ 働きやすい環境づくりに関する取組
  - ・障害者雇用職員を指導している職員間での定例ミーティング
  - ・全教職員を対象とした合理的配慮の提供に関するeラーニング研修の実施
  - ・レクリエーション等業務以外の交流の機会の確保
- ④ 合理的配慮に関する取組
  - ・勤務時間の調整
  - ・在宅勤務の導入
  - ・相談窓口の設置
  - ・支援員の配置
  - ・専用PCや集音マイク等の障害に対応した備品の貸与
  - ・バリアフリーに配慮した施設改修
  - ・点字ブロックやスロープ、多目的トイレ、身体障害者用駐車場等の設置
  - ・採用面接に就労支援機関の職員の同席を認める。

また、課題として次の点が挙げられています。

- ・教員・研究者・医療業務従事者等の職域においては、障害者の確保が難しく、法定雇用率の充足には事務系職員の雇用で対応せざるを得ない状況
- ・法定雇用率充足に必要な障害者職員数の確保
- ・障害に関する専門的知識・経験を有するスタッフの配置
- ・障害者雇用職員及び支援員の増員に対する人件費の確保
- ・短期間での離職

### (2) 筑波技術大学の取組

日本で唯一の視覚障害者と聴覚障害者のための大学である筑波技術大学は、障害者雇用率も12.58%（平成23年度）となっています。筑波技術大学での取組についてご紹介します。

#### ① 教員での雇用が多い

ほとんどの国立大学が主に事務職員の職域において障害者を雇用する中で、同大学



では教員での採用が多いことが特徴です。同大学では視覚・聴覚障害を持つ教員が活躍しています。同大学では障害学、鍼灸学等の専門を持つ教員を採用しており、そのような学問領域では障害者が活躍しているため、採用選考の結果として障害者が教員として採用される場合が多いということです。また、同大学では学生への障害者支援を行う必要があり、障害者教員がいることで、悩みや課題を共有しやすいという効果があります。

## ② 合理的配慮

視覚・聴覚障害を持つ教員が会議等に参加する場合、通常の資料や音声のままでは十分に理解することができません。そのため、例えば視覚障害者のためには、プレゼン用ソフト内のテキストファイルの音声化、図像位置等の音声指示、資料の点訳、聴覚障害者のためには手話通訳、発表者の音声の文字化（文字通訳）といった支援が必要になります。

そのような支援を行うために同大学では「情報保障支援係」を設置しており、手話通訳士や障害支援のための専門知識を持つ職員を配置しています。

## ③ 他大学支援

他大学での障害者支援をサポートする取組を行っています。例えば、同大学に事務局がある「日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク（PEPNET-JAPAN）」では、聴覚障害者支援のための教材の開発、支援導入マニュアルの提供等を行っています。

## 5. 企業等の取組

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は 1991 年から「障害者雇用促進のための職場改善コンテスト」を行っており、2002 年からは「障害者雇用職場改善好事例募集」と事業名称を改めテーマを絞った募集を行っています。収集した事例については、HP で掲載しています。

障害者雇用の事例集（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 HP）

[http://www.ieed.or.jp/disability/data/handbook/ca\\_ls/ca\\_ls.html](http://www.ieed.or.jp/disability/data/handbook/ca_ls/ca_ls.html)

また、同機構では障害者雇用について創意工夫を行い積極的に取り組んでいる企業の事例や、合理的配慮の提供に関する事例を紹介する「障害者雇用事例リファレンスサービス」を運営しています。

障害者雇用事例リファレンスサービス（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 HP）

<http://www.ref.ieed.or.jp/>

また、全労済の 2013 年度公募研究、福岡隆康 高知県立大学 社会福祉学部 講師による「障害者の雇用と企業の新しい人的資源管理システム-特例子会社 24 社の事例分析-」では、「障害者雇用職場改善事例の入賞歴があること、または、国や地方自治体等から障害者雇用優良事業所の表彰を受けていること」を条件として、インタビュー調査等を行い、それを基に障害者雇用のノウハウについて分析しています。

障がい者の雇用と企業の新しい人的資源管理システム-特例子会社 24 社の事例分析-  
（全労済協会 HP 公募研究シリーズ（53））

<http://www.zenrosaikyokai.or.jp/library/lib-invite/koubo-53/>

同論文の中から取組事例を一部、紹介します。

### ① 職員採用

- ・地域の職業安定所と連携した採用活動
- ・特別支援学校や就労移行支援事業所などの要望を受けて、数週間の実習を受け入れる。その後、1 週間ごとのジョブ・ローテーションを行い、適性を判断し、採用の可否や配属先を決定する。



- 地域の特別支援学校と連携し、実習生として受け入れる。
  - 特別支援学校や障害者就業・生活支援センターからの紹介。
  - 職業安定所の就職面接会を通じた採用
  - 地域就労援助センターに候補者推薦を依頼し、委託訓練制度を活用した実習を実施し、採否を決定する。
  - 面接後に実習を行い、その後、振り返りの面談を行った後、契約社員または嘱託社員として採用し、試用期間の6か月を経て、基本的に正社員として雇用する。雇用後も障害者就労支援センターと本人を交えて振り返りを実施する。
- ② 職場コミュニケーション
- 従業員一人ずつ30分程度の面談を行う。
  - 月に1回職場懇談会を実施する。
  - トップが巡回管理を積極的に行い、現場とのコミュニケーションを積極的に図る。
  - 異なる障害を持つもの同士がチームを組み、お互いを支えあう。
  - 管理職が積極的に手話を習得する。
  - 健常者と共同の職務配置を行う。
  - 重要な会議や会合の時には専門の手話通訳士を配置する。
  - 社内でソーシャル・スキル・トレーニング研修を実施する。
- ③ 職場改善
- 作業手順書を完備し、業務を誰でも容易にできるようにする。
  - 視覚障害者に対しては音声認識ソフトを導入したパソコン、点字入力キーボード、点字プリンタを活用。
  - 聴覚障害者に対しては、視覚で稼働状況を把握できる印刷機を設置。
  - 知的障害者に対しては、工程が終わるたびにめくっていく日めくりカレンダー形式で「今すべき作業」しか見えないように工夫した業務マニュアルを作成。
- ④ 人材育成
- 健常者のパート従業員と障害者との育成チームによる教育訓練
  - 作業チームの中から一人の障害者にリーダーを担当させる。
  - 異なる障害者同士でチームを組み、それぞれの障害の持つ強みを組み合わせた働き方を実施する。
  - 月1回、障害のある従業員を指導している指導者を集めて、指導方法や事例などの情報を共有する会議を実施。
- ⑤ 職場定着のための取組
- 障害者職業生活相談員資格、企業在籍型職場適応援助者を取得
  - 障害者就業・生活支援センターの就労支援員を招へいし生活相談を行う。
  - 障害特性に応じて、在宅勤務やフレックスタイム制度を利用して柔軟に対応。
  - 社会福祉士や精神保健福祉士の資格を持つ従業員を職業相談員として配置し、定期的な面談により健康状態の確認や悩みに関する相談を受ける。
  - 毎週、管理者、職業相談員、現場リーダーが集まり、会議を実施し情報を共有。
  - 主に精神障害者の離職防止のため、メンタル面のケアを行うカウンセラーが複数ある事業所を巡回する。
  - 精神障害者には1日5～6時間の短期勤務からスタートし、1か月単位で労働時間を変更できるようにする。
  - チーム・ペア体制を確立し、急に体調が悪くなって早退や病欠した場合に、他の従業員が不足を補うことができるようにし、仕事に復帰しやすい職場風土を醸成する



## 6. 合理的配慮指針事例集

厚生労働省では、全国の都道府県労働局・ハローワーク、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構等を通じて収集した事例を「合理的配慮指針事例集」として公表しています。また、公的機関の事例を取り上げた「公的機関における障害者への合理的配慮事例集」も併せて公表しています。取り上げられている事例について、一部を紹介いたします。

合理的配慮指針事例集（厚生労働省 HP）

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000093954.pdf>

公的機関における障害者への合理的配慮指針事例集（厚生労働省）HP

[http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/2803KOUTEKIGOUHAI\\_1.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/2803KOUTEKIGOUHAI_1.pdf)

場面	障害種	募集及び採用時の事例
募集・採用	複数障害 共通	面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
		面接時間について、体調に配慮すること。
	視覚 障害	採用試験について、点字や音声等による実施や、試験時間の延長を行うこと。
		募集内容について、音声等で提供すること。
	聴覚・ 言語障害	面接を筆談等により行うこと。
肢体不自由	面接の際にできるだけ移動が少なくてすむようにすること。	
採用後	複数障害 共通	面接・採用試験について、文字によるやり取りや試験時間の延長を行うこと。
		業務指導や相談に関し、担当者を定めること。
		出退勤時刻・休憩・休暇に関し、通院・体調に配慮すること。
		本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明。
		本人の負担の程度、本人の状況に応じ、業務量等を調整すること。また、本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。
	視覚 障害	移動の支障となるものを通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。
		業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。
	聴覚・ 言語障害	拡大文字、音声ソフト等の活用により業務が遂行できるようにすること。
		職場内の机等の配置・危険箇所を事前に確認すること。
	肢体 不自由	業務指示・連絡に際して、筆談やメール等を利用すること。
危険箇所や危険の発生等を視覚で確認できるようにすること。		
従業員全員が手話を学ぶ時間を設ける等、聴覚障害者の周囲の人々とのコミュニケーションを活発にするような取組を行うこと。		
肢体 不自由	スロープ、手すり等を設置すること。	
	机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。	
	肢体不自由の方の非常時の避難方法等について、あらかじめ本人と職員とで話し合い、誘導者などを定めていること。	
		体温調整しやすい服装の着用を認めること。



内部障害	緊急時に備え、本人の家族の連絡先や主治医の氏名・連絡先を把握。
知的障害	社会ルール等を教える際には、できるだけ平易な表現を心がけるとともに、会社や社会のルール等の勉強会を開く。
精神障害	できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。
発達障害	感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと。 作業に当たっては、集中力やモチベーションを高めるなどの工夫を行う。
難病に起因する障害	障害によっては、食事制限が必要な方もいるので、職場での食事においては、本人に配慮した食べ物や調理器具を用意。
高次脳機能障害	自分が見ていると意識している空間の片側を見落とす半側空間無視という症状を持つ方については、車の運転や事務作業において支障を生じる場合があるので、職務内容や周囲の環境を工夫する。

※「合理的配慮指針事例集」より弊社作成

## <関連情報>

障害者活躍企業の認証（公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会 HP）  
障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の優れた取組を実施しており、障害者を多数雇用し、障害者が活躍している企業を障害者活躍企業として認証  
<http://www.zenjukyo.or.jp/ninsho/index.html>

RM 情報誌 2016（平成 28）年 3 月号 障害者差別解消法  
[http://www.janu-s.co.jp/mail\\_magazine.html\\_data/160331.html](http://www.janu-s.co.jp/mail_magazine.html_data/160331.html)

H30. 1 月

## 大学リスクマネジメント News PickUp

### <大学の管理・経営>

<Web 上のニュースから検索>

- 1. 11 ○大学の職員3人が、△大学の就業規則変更に関し、過半数代表者に非常勤講師やアシスタントを含めない不備があるとして、△大学の総長ら幹部8人に対する告発状を労働基準監督署に提出。
- 1. 15 ○大学に爆破予告があり、大学は授業を取り止めキャンパス内にいた2000人以上の学生や教職員をキャンパス外に避難。
- 1. 18 ○大学病院が、医師らを残業させるために必要な労使協定(36協定)の結び方が不適切であり、また医師の勤務時間を就業規則に定めず違法な残業をさせていたなどとして、労働基準監督署から労働基準法違反で是正勧告及び指導改善を受けていたことが判明。
- 1. 21 ○大学医学部付属病院で労使協定(36協定)の上限を超えて医師らに時間外労働(残業)をさせ、割増賃金も不十分だったとして、労働基準監督署が是正勧告と改善指導。
- 1. 24 ○大学は、教職課程の履修科目編成でミスがあり、卒業生3人の高校教員免許(地理歴史)が取り消されたと発表。
- 1. 26 学校法人○大学が勤務実態がない常務理事の給与や役員報酬を不適切に支払っていたとして、昨年理事長ら8人の役員報酬を減額していたことが判明。
- 1. 31 ○大学は、大学構内に無許可で看板を設置し、撤去された後も再設置を繰り返していたとして学生2人を懲戒処分にしたと発表。



<事件・事故>

- 1. 18 ○大学病院のパソコンから中央演算処理装置(CPU)などの部品を盗んだとして、警視庁はシステムエンジニアとして当時同病院に派遣されていた男を窃盗容疑で逮捕。
- 1. 19 埼玉県は、全国で初めて防災ヘリの山岳救助を有料化した条例の1月1日施行により、救助した登山者に手数料5万5千円の納入通知を発行。
- 1. 25 ○大学病院で、医師が外科診療室にいた際、患者が突然部屋に押し入り、小刀のような刃物で医師の首を刺し逃走したが、駆け付けた警察官により殺人未遂の疑いで緊急逮捕。
- 1. 27 ○大学構内で、建物の外壁が縦2m、横3.5mほどはがれ約15m落下、ケガ人はなかった。
- 1. 29 ○大学の敷地内にある学生宿舎の一室が燃える火事があったが、ケガ人はなかった。
- 1. 30 ○大学の大学入試センター試験会場の女子トイレに盗撮目的で侵入したとして会社員の男が建造物侵入の疑いで逮捕。

<入試等ミス>

- 1. 6 ○大学は、昨年2月に実施した一般入試(前期課程)の物理で、出題と採点にミスがあったと発表。合否判定を行った結果、不合格とした30人を追加合格。第2希望学科に入学していた学生も9人いた。同大は、必要な補償を行う方針。
- 1. 13 大学入試センター試験で大雪と交通機関が乱れた影響で、2会場で1時間開始を遅らせる措置。
- 1. 22 ○大学は、一般入試(前期)の第一次試験「生物」で、正誤の判断が難しい選択肢が含まれる出題ミスがあったと発表。
- 1. 25 ○大学付属中学校は、平成30年度入試適正検査の合格発表において、補欠合格者の受験番号を誤って掲示したと発表。
- 1. 31 ○大学は、昨年2月に実施した一般入試の物理で出題ミスがあったとして、不合格者17人を追加合格、既に同大に入学している11人に対しては本来合格していた学科への転学科を認めると発表。必要な補償も検討する。

<情報セキュリティ>

- 1. 24 ○大学は、同大学の教員の電子メール・アカウントが乗っ取られ、昨年9月から約4か月間で430通のメールが閲覧されていた可能性があると発表。学生55人のテスト結果、41人の就活状況、学外者の5人の住所等、計168人の個人情報が含まれる。

<ハラスメント>

- 1. 19 ○大学は、複数の女性職員の胸や尻を触ったり、連絡先をしつこく聞くなどのセクハラ行為を繰り返したとして、男性職員を停職9か月の懲戒処分。
- 1. 20 ○大学の准教授から人格を否定するような発言を受けたとして、同大の学生が大学に相談していることが報道。
- 1. 29 ○大学病院の男性助教が上司の教授らのパワハラで精神的苦痛を受けたなどとして、大学に慰謝料など2200万円の損害賠償を求めた訴訟の判決で、地裁は大学に計110万円の支払を命ずる判決。

<学生・教職員の不祥事>

- 1. 2 ○大学病院の医師が女性に覚せい剤を打ったとして、覚せい剤取締法(使用)の疑いで逮捕。
- 1. 10 ○大学大学院生が、同じ学生寮に住む学生の部屋に侵入しテレビとDVDレコーダーを盗んだとして、住居侵入、窃盗の容疑で逮捕。
- 1. 29 ○大学の外国人留学生男女6人が大学寮などでコカインを譲りうけたとして、麻薬取締法違反の疑いで逮捕。

<不正行為>

- 1. 22 ○大学の研究所は、所属する助教が中心となって昨年発表した論文の11の図にねつ造などの研究不正があったと発表。

配信について

本誌は、各国立大学・大学共同利用機関の国大協保険ご担当者、国大協連絡登録先、ご登録いただいた方にメールで配信させていただきます。(無料) 配信登録、解除は弊社ホームページからお願いします。⇒ <http://www.janu-s.co.jp/>

情報提供のお願い

各大学等でのリスクマネジメントに関する取組み、事故・事件への対応のご経験、ご感想、ご要望等をお寄せください。  
⇒ [info@janu-s.co.jp](mailto:info@janu-s.co.jp)

バックナンバー

- 17. 12月 冬山の危険と保険
- 17. 11月 自転車事故と保険
- 17. 10月 自動運転と保険
- 17. 9月 大学と火災
- 17. 8月 地区災害連携と強靱化大賞
- 17. 7月 渡航と訪日来訪者の安全と保険
- 17. 6月 国大協保険FAQ(その4)
- 17. 5月 個人情報保護法の改正

※弊社ホームページからダウンロードできます。

発行 有限会社 国大協サービス  
東京都千代田区神田錦町3-23

協力 株式会社インターリスク総研  
三井住友海上火災保険株式会社