

愛Work事業の現状と課題

— 5年間の経過報告より —

高原 朗子^{*1}・干川 隆^{*1}・谷口和弘^{*2}・高森 憲吾^{*3}
永井 陽子^{*4}・川越 義和^{*4}・森本あさみ^{*4}

Summary Report and Future Directions of Ai Work System
— Through the Practice of Five years in Ai Work Group —

Akiko TAKAHARA, Takashi HOSHIKAWA, Kazuhiro TANIGUCHI, Kengo TAKAMORI,
Youko NAGAI, Yoshikazu KAWAGOE and Asami MORIMOTO

I. はじめに

1. 愛Workとは

「熊本大学愛Work（以下愛Work）」は、熊本大学と教育学部附属特別支援学校（以下附属特別支援学校）が連携して平成23年度4月に発足した熊本大学が附属特別支援学校卒業生を雇用した清掃業務及び事務業務を担う職員チームである。熊本大学組織では、運営基盤管理部人事・労務ユニットに位置づけられており、所属する職員の職名は事務補助員である。熊本大学黒髪キャンパス北地区の教育学部棟の隣に専用の事務所があり、教育学部や附属特別支援学校との連携も取りやすくなっている。

現在、愛Workには、職員を指導・支援する立場のジョブコーチ（以下JC）3名、職員13名が所属している。職員は、全て附属特別支援学校の卒業生で、附属特別支援学校からの推薦を受け現場実習と面接を通して採用された。年齢は20代から30代と幅広く、13名のうち12名が職業的重度判定を受けている。

愛Workの業務内容は、清掃業務と事務業務であり、事務業務も請け負っていることは、国立大学法人内の知的障害者雇用チームとしては大変珍しく画期的である。発足から5年目を迎え、職員の仕事面でのスキルの向上とともに大学内での認知度も向上し、清掃範囲も教育学部棟、附属特別支援学校、法文学部棟の一部と年々広がり、事務業務の依頼も増えてきている。国立大学法人での知的障害者の雇用についてはいくつかの先行事例があるが、就労支援に関するセミナー等での発表を通して県内外においても

愛Workについての認知度が向上し、国立大学法人における知的障害者の雇用モデルとして注目され始めていて、県内外からの見学依頼も徐々に増えてきている。

2. 本稿の目的

近年、我が国においては障害があっても働くことができる人たちにそのチャンスを与えるための取り組みが様々な分野で行われている。厚生労働省によると障害者雇用率制度とは、「身体障害者及び知的障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与えることとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するもの」である。このような障害者雇用に関する先行研究としては、新田ら（2013）がある。新田らは特色のある障害者雇用を行っている3大学の視察調査を行い、各大学が一般企業とは異なる障害者雇用の在り方を実現できることについて考察している。

熊本大学においてもI-1で示したように、平成23年度から障害者の法定雇用率を満たしかつ附属特別支援学校の卒業生の集合率にも寄与するという目的で、愛Workという雇用形態を実施してきた。当初5名、さらに平成25年度からは熊本大学においても障害者の法定雇用率が2.3%に引き上げられ、現在13名の附属特別支援学校卒業生が雇用されており、さらに彼らの業務を支援するJCが3人いる。

そこで本稿の目的は、以下の通りである。

目的1：5年目を迎えた愛Workの経過と状況を整理し、また附属特別支援学校卒業生であり職員である愛Work職員のアンケートおよび聞き取り調査を行い、その実態と課題について分析する。

目的2：この愛Workシステムという就労支援事業

*1 熊本大学教育学部

*2 熊本県立荒尾支援学校

*3 熊本大学教育学部附属特別支援学校

*4 熊本大学人事・労務ユニット愛Work

が特別支援教育や我が国の障害者雇用においてどのような意義があるのか考察する。

Ⅱ. 愛Workの5年の経過

1. 愛Workシステムができるまで

1) 背景「法定雇用率未達成」からのスタート

国立大学法人熊本大学は、2010年（平成22年）の障害者雇用状況報告（障害者の雇用促進等に関する法律施行規則第8条の規定による）により、障害者雇用率（2.1%《当時 ※現在は2.2%》）未達成により障害者雇用率達成指導の対象となり、その後3年間の雇入れ計画作成と未達成企業としての企業名公表を負うこととなった。

人事労務ユニットでは直ちに改善に着手し、雇入れ計画作成に向け全国国立大学法人における障害者雇用実態調査、教育学部及び附属特別支援学校への調査を経て、2010年11月人事労務担当理事を座長として障害者雇用検討推進ワーキンググループ（以下WG）を発足させ、障害者雇入れ計画策定と雇用の実現に向けた実働を開始した。WGは各研究系の事務ユニット長、総務部・施設部長等の事務方が中心で構成されたが、学長指名委員として教育学部特別支援教育学科教授（当時附属特別支援学校長）、陪席として附属特別支援学校高等部主事の参加を得たことは、熊本大学における障害者雇用の理念を明確にすることにつながり、その後の障害者雇用の骨子を左右する特筆すべきことであった。

2) WGにおける障害者雇用の論点

2010年時点で、障害者雇用率に照らして算出される翌年度以降の不足数は11人にも上ると報告された。熊本大学における従前の障害者雇用対象者は身体障害者であり、今後予想される不足数を満たすためには、障害の範囲を知的障害も含めて検討する必要がある。また11人以上を雇用するためには、新たな仕組み（業務と雇用管理システム）の創出が必要であった。WGで附属特別支援学校から強調した論点は、この必要性の啓発と具体例の提案であった。

3) ジョブコーチ（JC）モデルによる雇用の検討

奇しくも同年、附属特別支援学校では職業教育の一環として「大学で働こう」と題した作業学習の実践を開始する。これは附属特別支援学校高等部生徒が、教員の引率指導の下グループに分かれて、教育学部や学務部より委託を受けた事務作業や環境美化作業に取り組んだ学習である。委託元からは「今後も委託したい。」または「委託可能である。」との評価があり、WGにおいてその取り組みと障害者雇用の可能性を提案した。

また、愛媛・広島両大学の障害者雇用の先行事例も参考とし、一定の職業準備性と適性を備えた知的障害者のチームを編成し、大学内の様々な業務を知的障害者向けに集約したり調整したりして指導支援を行う、専門性の高いJCが専任として介在するJCモデルを導入することにより、11人以上の障害者であっても、熊本大学の業績向上に貢献しうる適正な雇用と労務管理が実現することを提案した。

当初WGでは、雇用期間を制限する（有期雇用最長5年）職業訓練的な性格付けや、定年退職後の再雇用職員による指導体制構築も検討されたが、2011年の総合企画会議において、障害者の特性に十分配慮した雇用期限制限の適用除外と、支援者の専門性を担保するためのJCの複数配置や報酬基準等の人事的処遇が了承された。結果として熊本大学における障害者雇用は、法定雇用率を満たすという狭義の目的から脱却し、障害者の能力を最大限伸張・活用し、熊本大学の業績向上に貢献するというインクルーシブな理念をもつことになった。このことは、全国の国立大学法人における障害者雇用をリードする画期的な判断であったことは間違いのないと思われる。

2. 愛Workシステム導入が決定してから始動まで

1) 職員採用の流れ

WGの中で、職員採用に当たって様々な意見があった。公平性や説明責任が問われる内容であるため当然であろう。しかしながら、雇用計画段階から附属特別支援学校が全面的に関わった事実、ジョブマッチング等最適な人材をもってチーム作りを進めることの重要性、雇用後必須となるフォローアップにも責任を担う重要なミッションであることを鑑み、大学附属の生徒及び過年度卒業生から職員を選考する案が了承された。

法定雇用率達成に向けた向こう3年間の雇用計画は、毎年4人ずつの雇用である（3年間で12人雇用 ※すべて重度障害者の場合ダブルカウントで24名）。第1期は、在校生候補は就職未決定者の内から2名を、卒業生は卒業後企業就労に恵まれなかった者や企業就労したが離職し新たに就職活動中の3名をそれぞれ候補として推薦し、人事労務部局において採用面接を経て採用決定した。第2期以降は第1期と同様の進め方に加えて、職場実習を経て採否の選考が行われた。

2) ジョブコーチ（JC）導入の流れ

JCの配属は、WGにおいて附属特別支援学校からその必要性を強く具申したものである。業務内容は、障害者である職員の特性を踏まえた直接指導のみな

らず大学各部局等との調整や業務の創出等、高い専門性及び人格が求められる職種として位置づけられる。よってその人選に当たっては、障害者雇用・福祉・教育などの専門職のうち経験豊富な人材であることが、愛Work運営の最重要要素となった。

ここでも附属特別支援学校がもつ人的ネットワークが活用され、愛Workの理念と業務を理解した上で応募した6名の中から人事労務部局が面接の上選考しJCを決定した。

3) 業務の確定等

こうして2011（平成23）年4月、第1期の職員5名とJC2名で熊本大学愛Workが発足した。当初、業務内容はまだ十分な検討がなかったのも事実で、附属特別支援学校エリアの清掃業者委託を解除し、その業務を担うことを中心にスタートした。同時にJCが大学各部局等への啓発・働きかけを進め、清掃業務においては業者委託を徐々に愛Work業務への切り替える作業が進んだ。

Ⅲ. 現在の状況（5年を経過して）

1. 業務の実態

1) 学内の業務開拓

本学教育学部附属特別支援学校の事務棟の間借り部屋を事務所とし、そこを拠点に、附属特別支援学校の廊下階段、トイレ清掃、運動場周辺の芝刈りや除草作業などからスタートした。同時に、大学全体

での業務開拓のため人事労務の愛work担当の職員と教育学部棟での清掃や、事務業務の開拓を始める。

開拓の方法としては、愛Workの紹介や現在行っている業務内容、「すぐにできる」「少し練習するとできる」「習得までに時間はかかるが、できる」を一覧にした表を載せたパンフレットを用意し、各部署へ配布した。現在は、愛Workの仕事が口コミで拡がり、依頼を受けることが多くなっている。

清掃に関しては、JCも一緒に取り組みながら作業手順やルールを決め、手順書を作成した。事務職員や先生から「教室がきれいになった」「黒板がとてもキレイでうれしい」などという声が聞かれるようになった。教育学部棟から始まった清掃業務は、文法学部棟まで範囲を拡げることができた。

事務業務に関しては、定期的な古紙回収業務の他に、不定期に依頼のある封入、製本、タッグシール貼りなどの業務を依頼されている。

2) 業務内容

①業務内容と業務場所（表1）

②1日の流れ（表2）

表1の「業務内容」を次ページの表2に従って、1人1人の日程表を作成する。

③愛workで大切にしていること

○作業環境を工夫する

・トイレ清掃

トイレ清掃は、工程が細かく多いので、やり残しや重複がないように手順書を用意する。

表1 業務内容と業務場所

清掃業務		事務業務	
教育学部	・全トイレ ・ゴミ収集 ・教室廊下階段	教育学部	・シュレッダー ・古紙回収
文法学部	・全トイレ ・ゴミ収集 ・教室廊下階段	文法学部 財務ユニット 研究推進ユニット 政創研	・古紙回収
特別支援学校	・A棟各部屋 ・A棟トイレ ・A棟廊下階段	人事労務ユニット 産学連携ユニット 特別支援学校	・シュレッダー
学内共同施設	・五高記念館 ・化学実験場	その他	・印鑑おし ・封入
国際先端研究棟 (本荘地区)	・窓ふき ・芝刈り ・除草		・製本 ・タッグシール貼り ・オープンキャンパス前の配付資料準備
その他	・落ち葉掃き ・自転車整理		

表2 1日の流れ

午前			午後		
9:00	出勤	・各自で日程確認	13:00	業務再開	・各自で日程確認 ・準備物確認
9:05	朝礼	・体調チェック ・ジョブコーチから ・ストレッチ	15:50	終礼	・職員からの反省と報告 ・ジョブコーチからの連絡
9:10	業務開始	・準備物確認	15:55	業務日誌 着替え	・業務日誌記入
###	昼食		16:00	退勤	

・教室清掃

机を均一に並べるための、色カードや机間の長さの棒を用意する。また、教室やゼミ室によっては、絨毯床だったりコンクリート床だったり、黒板かホワイトボードかの違いなどがあつたりするので、教室形態の一覧を写真付きで用意し、準備する道具がすぐわかるようにする。

・自転車整理

7月にあるオープンキャンパス前に、廃棄対象となる自転車の空気の抜け具合、カゴの中にゴミが入っている、サドルやハンドルにホコリがあるなどのチェック表を用意し、自分で確認できるようにする。その後、廃棄対象となる自転車の持ち主へ告知の札を下げ、引き取り手のない自転車を一覧にし、各学部へ提出する。
※年間150台ほどの自転車が放置されている。

○チームでの連携を大事にする

・報・連・相

教室清掃では、2～3名でチームを組み、机上拭き、椅子上げ、机移動、ハウキ掃き、モップ拭きなどの一連の工程を行う。チーム内での「声かけ」を意識し、誰がどのような動きをして、それぞれの工程を誰が担当しているのかをお互いに把握することを大事にしている。そのことによって、汚れ残しが減ったり、重複する動きが少なくなり、スムーズに取り組むことができる。

・役割分担

チームの業務では、それぞれの得意なことを生かした役割を分担している。隅々のホコリやゴミを誰よりも正確に見つけ取り除くことができたり、机並べの際に前後左右の確認をすることが得意だったり、それぞれの得意分野を生かすことで、業務の効率化が図られる。

○愛Workの存在意義を示す

初年度から手探りの展開ではあったが、JCと愛Work職員と共に、自主研修や話し合いを設け、自分たちの仕事を少しずつ確立してきた。

一つ一つの業務を最初から最後までやり遂げる経験を重ねることで、自信につながり、それが成果にもなる。その結果、前述したように、特に教育学部においては事務職員や教員から感謝の言葉をかけられるようになった。

今後、愛Work職員一人一人が、「熊本大学の職員」としての更なる自覚の芽生えと同時に、愛Workの熊本大学での存在意義がより一層明確となることを目標にしている。

2. 愛Work職員の意識

—アンケートおよび聞き取り調査—

1) 方法

表3のような愛Workの事業についての簡単なアンケートを愛Work職員（以下対象者）に実施した。まず、30分ほど、全員に対して1問ずつゆっくり読み上げ記述してもらった。文字を書くことが苦手な対象者については、筆者及びJCが必要に応じて支援した。次に、一人一人に対して記述された内容をもとに筆者が面接を行い、各5～10分程度、確認や必要に応じてJCによる追加の質問等を行い、回答を補足完成させた。

2) 日時

9月の勤務時間の合間を使って全員一斉で行った。

3) その他

本稿作成に関しては、個人が特定されないように十分配慮することを本人及び保護者に文書で伝え、同意書を示した。その結果、対象者13人全員が同意するに至った。

表3 愛Work職員に対するアンケート調査内容

内容
①愛ワークの仕事がたのしい(頑張った・やりがいがある・充実している)と思うことはありますか?そう思うときはどんな時ですか?
②愛ワークの仕事がづらい(きつい・むづかしい・困る)と思うときはありますか?そう思うときはどんな時ですか?
③愛ワークの仕事をもっと頑張るために、熊本大学にお願いしたいこと(要求したいこと)はありますか?どんなことですか?
④その他、今まで頑張ってきて、何か感想はありますか?

4) 結果

アンケート及び面接調査の結果は以下のとおりである(表4~7)。なお、愛Workの正式名称は愛Workであるが、アンケート用紙では「愛ワーク」と記した。

問1:愛ワークの仕事がたのしい(頑張った・やりがいがある・充実している)と思うことはありますか?そう思うときはどんな時ですか?について

「はい」と答えた対象者は12名、「いいえ」と答えた対象者は1名であった。

ほとんどの対象者が、仕事があまくできた時、きれいになった時、「きれいね」とほめてもらった時に嬉しさや喜びを感じていると答えた。唯一「いいえ」と答えた対象者も、不満というよりは「前はそれなりにやりがいや楽しさ等がありました。最近では慣れたせいもあるかもしれませんが楽しさという事より今は自分にあたえられた仕事や義務感をこなしたり

もったりすることで精一杯になってます。」と前向きな答えであった。

問2:愛ワークの仕事がづらい(きつい・むづかしい・困る)と思うときはありますか?そう思うときはどんな時ですか?について

「はい」と答えた対象者は11名、「いいえ」と答えた対象者は2名であった。

掃除のときの技術的な困難さや、夏や雨の日、早朝の出勤などがづらい、さらに人間関係が難しいとの意見もあった。それぞれが自分の難しい、辛い、困難だと思っていることを自分なりの表現で表していた。「いいえ」を選んだ対象者は、辛いこと困ることはあるが各自のやり方で対応しているという答え方をしており、困難に前向きに対応している姿がうかがえた。

表4 アンケート①回答

①愛ワークの仕事がたのしい(頑張った・やりがいがある・充実している)と思うことはありますか?そう思うときはどんな時ですか?		
対象者	はい/いいえ	意見
A	はい	清掃できれいにすること
B	はい	鏡や洗面台をきれいにみかけた時
C	いいえ	前はそれなりにやりがいや楽しさ等がありましたが最近では慣れたせいもあるかもしれませんが楽しさという事より今は自分にあたえられた仕事や義務感をこなしたりすることで精一杯になってます。習慣づけていってまた楽しさなり充実感なりを自覚していきたいです。
D	はい	ごみあつめとき。ゴミ集めを頑張ってるうまくやっている。大変だけど。
E	はい	仕事が好きです。やりがいがある。
F	はい	へやをきれいにしたとき、嬉しい。
G	はい	仕事が上手にできた時です。だいたいいつも上手にできる。
H	はい	ゴミ集め、燃えるゴミと燃えないゴミの分別をやっている。たくさんだけ作業は簡単で、大丈夫です。
I	はい	本館正面玄関の階段(エレベーター横)の掃除が好き。
J	はい	トイレきれいにする。キレイになるとうれしい。トイレのゴミ集めが好き!
K	はい	特別支援学校を主に掃除しているので、学校の先生たちが「ありがとう」「おつかい」など言ってくれるのがうれしい。
L	はい	トイレそうじで、キレイになったと思う。
M	はい	ピカピカにキレイにする。嬉しい、全部ピカピカ、ぼちぼち。ゴミ集め、廊下とかおそうじ。

表5 アンケート②回答

②愛ワークの仕事がづらい(きつい・むづかしい・困る)と思うときはどんな時ですか?		
対象者	はい/いいえ	意見
A	はい	トイレの清掃のすみずみの汚れを取るのがむづかしい
B	はい	音楽棟で大きくもが出たことが困ります(クモの絵付きで)。愛ワークのそうじきのバッテリーが25分しか持たないので、バッテリーがもうちょっと長持ちするものがほしい。
C	いいえ	前は清掃の仕方や事務業務で苦戦したりしていましたが最近ではそう思うこともなくなりました。困ったこと程ではないですが、バケツや道具が出してある時があるので自分が片じりしてします。
D	はい	いろんなとき。(コーチより補足説明…本人の特性により手順を忘れるときなどがあり、ちょっと忘れたことを言われたりするときつそうときがある)。
E	はい	夏るとき体がきつとき、今は動きがいいです。冬は大丈夫。
F	はい	あせがかいたとき、のどがかわいたとき
G	はい	人間かんけいがむづかしいです。
H	はい	友達関係がちょっときつい
I	いいえ	階段掃除が好き、モップができる、汚かったね!
J	はい	トイレの和式磨きはむづかしい。腰が痛くなる。本館は和式が多いので大変。
K	はい	雨の時とか仕事がつらいです。朝早くで起きるのがつらいです。仕事は頑張っているが、人間関係が最近ちょっと問題ある。
L	はい	ダスターモップの使い方がむづかしかったが、やっと覚えた。
M	はい	きついけどかんばる。もともと体が大切なので、お母さんが「ぼちぼちがんばんなさい」という。お母さんはいい人です。

問3：愛ワークの仕事をもっと頑張るために、熊本大学にお願いしたいこと（要求したいこと）はありますか？どんなことですか？について

「あります」と答えた対象者は8名、「ありません」と答えた対象者は5名であった。

「あります」の中でも多かったのは、学生たちに対する要望である。「教室・廊下等にガムやごみを捨てないでほしい、掃除が大変だ。」というものや「机に落書きをしないでほしい。」という意見が多かった。特に「ちゃんと勉強をしていたら落書きするはずがない。」という鋭い意見もあった。他には作業着のこと、他の場所でも掃除をしたいという要望、ボーナスというものがほしい（彼らは1年毎の非常勤なのでいわゆるボーナスの形式での賃金をもらわない）という職業人としての誇りを感じたいという意見もあった。

表6 アンケート③回答

③ 愛ワークの仕事をもっと頑張るために、熊本大学にお願いしたいこと（要求したいこと）はありますか？どんなことですか？		
対象者	あります・ありません	意見
A	ありません	
B	あります	洗面台のカビやピンクのなにか（カビのこと）が出てこないように洗面台の用エタノールを買うのをお願いします。学生さんがたまにガムを教室や廊下かすてることがありますので、ちゃんとかみかにつつんでもえろゴミにすてて下さいって伝えて下さい。モップの掃除でべちゃってなったことがある。
C	あります	南地区では全学教育棟の清掃や生協の清掃にも取り組んでいきたいです。北地区の清掃には周辺清掃くらいでしか関わることがないので理・工学部の清掃や事務作業にも行って色々な事に取り組んで（挑戦）して様々な経験や努力を蓄積していきたいです。
D	ありません	
E	あります	熊本大学にお願いしたいこと？…作業着は体の大きさにあわせて・小さい作業着を「やせたので」ほしいです。小さい作業着がほしい（何度も繰り返しておっしゃる）。
F	あります	ゴミを分べつをする、ちくがきをやめてほしい。大学生に言いたい、落書きは数字とか書いてある
G	あります	一度もボーナスをもらったことがないので、一度でもいいですからボーナスをもらいたいです。ボーナスは大事、前の職場でももらえなかった。今回はもらえるかなと期待していたけど。
H	ありません	
I	ありません	理科棟階段をきれいにする。
J	あります	教室の落書きはやめてね。大学生は先生（教員）の話を聞かずに落書きしている。ちゃんと勉強していたら落書きするはずがない。
K	あります	学生さんに落書きをへらしてほしい。学生さんとコミュニケーションをもっとしたい。向こうから挨拶をする学生さんもいます（東教室とか）。
L	ありません	
M	あります	大学生、落書きしませんように。落書きが多い。

問4：その他、愛ワークを今まで頑張ってきて、何か感想・思っていることはありますか？について

「はい」と答えた対象者は10名、「いいえ」と答えた対象者は2名、無記入1名であった。多くの対象者が、この仕事をがんばっているとかやりがいがあると感じているようだった。また「自分は愛ワークに来て体力がついた。」、「大学がきれいになってうれしい。」などの意見もあった。特に「とにかく最初は大学がかなり汚くて『なんだ、この大学は』と思っていた。掃除をやり続けたらだんだんきれいになっ

ていった。らくがきなどいろいろ汚かった。『僕たちが掃除したところはきれいになったぞ』と思っている。これからも頑張っていきたいです。」という意見では、この仕事に携わる喜びと誇り、さらに社会人としての責任感も感じられた。

表7 アンケート④回答

④ その他、愛ワークを今まで頑張ってきて、何か感想・思っていることはありますか？		
対象者	はい・いいえ	意見
A	いいえ	コーチにモップを洗っていないから怒られたので、これから注意したい。
B	はい	愛ワークにくる前は、私は風邪をひきやすい体でした。今は風邪をあまり引いていない。体が強くなったことはいいこと。
C	いいえ	今は感想はない。愛ワークは上司がOKをしていただけが続けたい・向こう側（南地区）の人が許してくれたら（人事労務のこと）。
D	はい	頑張ってきて楽しい、良かった。愛ワークはこれからも頑張る。（コーチより補足…ゴミ集めや灰皿片付けなど頼りにしている、トイレ清掃はちよつと手順が多いのでむづかしい様だ）。
E	はい	驚いたくらいに大学のまわりをキレイにしたこと。良かったこと、キレイと思われたら嬉しいです。
F	はい	学校がきれいになってよかった。愛ワークは続けたい。
G	はい	とにかく最初は大学がかなり汚くて「なんだ、この大学は」と思っていた。掃除をやり続けたらだんだんきれいになっていった。落書きなどいろいろ汚かった。「僕たちが掃除したところはきれいになったぞ」と思っている。これからも頑張っていきたいです。
H	はい	きてよかった。コーチの聞き取りにより…前の仕事よりこうイライラしていたけど、今は落ち着いている。前の仕事よりは嫌じゃない。愛ワークは続けたいです、はい！
I	無記入	オープンスペースの階段掃除小学校一機擬教室一の掃除。多い作業量もやれるようになった。決められたところまで「いかなければならない（やり過ぎなければ）」という気持ち強い。文法棟もそうである。愛ワークは続けたい。副事務長、学部長と仲良し。
J	はい	私はがんばってきました。これからも愛ワークは続けたい。
K	はい	今まで頑張ったり色々楽しんだりきたので、これからももっと頑張りたいです。
L	はい	きてよかった、頑張ってお金ももらって買い物びいくのが楽しい。旅行にも行っている。これからも愛ワークは続けたい。
M	はい	きついで頑張る。もともと体が大切なので、お母さんが「ぼろぼろがらんぼんさい」という。お母さんはいい人です。はい。お給料は旅行のためにいっぱい集めます。ほとんど僕がリーダーなので皆をひっぱって行きます。これからも続けたい、びかびかだからね。なんでもチャレンジです。

なお、アンケートが難しかったかどうかを面接の最後に尋ねたところ、約半数の対象者が難しかった、半数は大丈夫だったとのことだった。アンケートでうまく記述できていない対象者もJCの支援等もあり面接時にはかなり具体的に回答できていた。

3. 附属特別支援学校の立場から

愛Workが設立された初年度は、事務所が附属特別支援学校内に設置されていた。初年度に雇用された5名の職員の卒業時担任と進路指導主事が全て在職していたこともあり、愛Workの職員にとって新しい職場にもかかわらず、安心して通勤できる環境にあった。そのため、就労後のメンタル面での落ち込みや悩みもほとんどなく、仕事面や態度面でのスキルアップに集中することができた。このことは、愛Workの設立初年度としては、大きな意味を持っているといえる。

一方で、私たち学校職員は、愛Work職員というよりも「清掃に来ている卒業生」という捉え方が強く、そこには職業人として対等に接する視点が不足していたことも事実である。愛Work職員についても、

“この学校の卒業生”という甘えに似た意識もあったように思う。

そこで学校職員としても改めて愛Workの位置付けや業務内容を再確認するとともに、JCと連携して愛Work職員一人一人の課題を共有するようにした。このことによりJCだけでなく、学校が愛Workの支援者としての役割をしっかりと認識し、職員一人一人のスキルアップにも貢献できるようになった。

設立初年度途中から事務所が大学構内に正式に設置され、愛Work職員が大学職員という位置づけが確たるものとなった。現在では設立当初に在職していた学校職員の約7割が転勤等で入れ替わり、愛Work職員の在学中を知らない学校職員も増えたが、逆にこのことが愛Work職員にとっては職業人としての自律心を高めることに繋がっているように感じる。

学校から愛Workへの業務依頼の在り方も変わってきた。当初、大学の一部署というよりも卒業生に仕事を頼むという意識が強く、業務依頼も計画的ではなく、早くて1週間前、急な時は前日や当日に依頼することがあった。しかし、愛Workに対する大学内での認識も高まるにつれ業務量も徐々に増えたことで、急な業務依頼には対応してもらえないことも増えてきた。そのため昨年度から、学校としても計画的な業務依頼を行うようにした。

また愛Workは、附属特別支援学校高等部生徒にとって重要な就労体験の場となっている。学校では、年間に複数回、愛Workの職員と一緒に大学内の清掃に取り組む学習を行っている。高等部の生徒にとっては、社会人として任された業務に責任をもって取り組む先輩の姿を見たり教えてもらいながら一緒に清掃業務を体験したりすることは、卒業後の働く生活をイメージするうえでとても大切なことである。生徒が先輩の働く姿から得るものは多く、体験を通して学んだことを自分たちの教室やトイレ等の清掃に生かしている生徒や新たに清掃業務に興味を示す生徒も出てきている。生徒一人一人の将来の夢や希望は異なり、将来全員が清掃業務に就く訳ではない。しかし、愛Workは社会人としての良い見本であり、あこがれに値する存在である。

在校生の保護者も、我が子の卒業後のモデルとして愛Workを見ている。現在は、愛Work職員の新規採用がない状況であるが、再び新規採用が始まった際には、ぜひ愛Workに就職させたいと思っている保護者も多い。保護者が抱く我が子の将来の生活についての不安には、職場の支援や職場と出身学校間の連携の課題は大きい。愛Workは、附属特別支援学校が清掃エリアのひとつであり、関係者による緊

密な連携体制は、障害者の就労環境としてこの上ない環境と考える。近年、障害者の雇用率拡大に伴い一般企業での障害者雇用が進んできている中、援助付き雇用、スモールステップ、学校や保護者との連携等々、愛Workの知的障害がある人たちの一つの就労モデルとしての存在意義は大きい。学校職員も愛Workを一つの雇用モデルとして意識し、卒業後の進路先開拓及び実習先や進路先との連絡調整に当たっている。

IV. 考察

1. 愛workの意義

1) 大学雇用システムとしての愛Workの意義

知的障害がある人の特徴として、抽象的なことが難しく、また、複雑で臨機応変な対応を必要とされる業務も難しいということがある。しかし、援助があれば日常なことや経験的なことは、繰り返し取り組むことで習得していくことが可能であり、時間がかかるものの定着が図れ、徐々に新しい業務を付加していくことも可能である。このスタイルは、アメリカのJCモデルが見本になっており、現在では、知的障害がある人たちを雇用する企業の多くがこのシステムを利用している。企業内にJCを配置するところも増えてきており、JCモデルが企業の知的障害がある人たちの雇用モデルとして定着しつつあると言える。愛Work職員のほとんどが職業的重度判定、または療育手帳の重度の判定を受けている。企業就労において職場定着は大きな課題であり、附属特別支援学校としても卒業後すぐの支援として最も重要視していることである。障害の判定が重度になるにつれ、その援助の必要性は増してくる。言い換えると、援助があれば職業的・療育手帳の重度判定を受けている人でも仕事に従事することができるということである。愛Workは、設立時からJCモデルを実践し成功を収めている。

愛Workが大学内の一部署として設立されJCモデルを導入したことで、大学内での認知が進み、職員一人一人のスキルアップが確実に図れたことで、愛Workの職員が大学内で臆することなく働ける環境ができた。現在、13名の職員全員が、自分の仕事に自信を持って取り組んでおり愛Workの職員として誇りを持っている。また、愛Workでは、職員内でのリーダー養成にも力を入れており、リーダーを中心とした3人から4人1チームでの作業を導入されている。このことにより、人に備わっている成長の欲求とリンクし、リーダーを目指す職員が増え、スキル面だけでなく社会人としての向上心も芽生えてき

ている。愛Workの存在は、自分を認め、持てる力を十分に発揮し、社会人として成長していくためにも大きな意義があり、職業的・療育手帳の重度の判定を受けている人の雇用モデルの一つの例としての存在意義は大きい。

2) 特別支援学校における愛Workの意義

愛Workの職員は、大学だけでなく附属特別支援学校にも清掃に来ている。そのため在校生は、毎日働く先輩の姿を見ることができ、在学中一緒に活動した先輩たちが凛々しく真剣に働く姿は、在校生にとってとてもいい刺激であるとともに、卒業後の生活を想像するうえでもとてもいい見本となっている。また高等部では、現場実習や職場体験等の学習においてもお世話になっている。将来に向けて働くことの意義を理解し、任された仕事に積極的に取り組むこと、職場に必要な態度を身につけることについてとても重要なことである。愛Workでの職場体験は、先輩たちから直接指導を受けながら一緒に清掃業務を行っており、この効果は大きい。愛Workの職員は、最初から確実に清掃業務ができたわけではない。働く中でJCや先に入った先輩たちに教えてもらい、実践を繰り返しながら清掃の技術を身につけている。経験から道具の使い方や清掃の進め方等の分かりにくいところや上手くいかないところもよく知っており、我々教師が教えるよりもより分かりやすく丁寧に教えていただける。このような場が同じ大学内にあるということは、在学生在が実際に働く体験をしたり自分の将来を考えたりするうえで、とても意義がある。また、愛Workは、卒業生の就労先でもある。雇用から職場定着、スキルアップ、家庭生活の指導まで附属特別支援学校と密に連携を図っている。学校は、卒業後のフォローアップについて、愛Workの姿から学ぶところも多い。愛Workは、職員が全て附属特別支援学校卒業生ということで、職員一人一人の支援面についてタイムリーに相談でき、学校が持っている知識技能・ネットワークを利用することも可能である。このお互いにとって利のある関係は、愛Workが大学に設置され、職員が全て附属特別支援学校卒業生であること、職員の入れ替わりがないこと、雇用に関して専門的知識を有したJCが援助者として存在していること、附属特別支援学校が同じキャンパス内にあることによって成り立っている。

愛Workは、部署を設立しただけでは成立しなかったであろう。前述のような条件がそろったことにより、成功しているといえる。このことは、知的障害がある人たちの雇用事例としても、今後の雇用スタイルを考えていくうえでも大きな意義がある。

2. 愛Workの現在の状況から見た今後の課題

IV-1でも示したように、愛Workは大学の就労支援システムとしての一つの形式として整っており、他大学や多機関（県や市など）への応用可能なシステムといえる。また、近年、大学と附属特別支援学校との連携は益々求められているが、これはまさに連携がうまくいっている一形態である。大学にとっては障害者の法定雇用率を達成するための人材として位置付けられ、附属特別支援学校にとっては卒業生の就労先であり、就労者の経過を丁寧に観察し、必要に応じて指導もできる良き場となっている。

さらに、附属特別支援学校に隣接するところでの就労は、1. アフターケアをしやすい、2. 在籍している生徒たちにとってのロールモデルとしても位置付けられよう。

そのうえで今後の具体的な課題について示す。

第一に、更なる発展と多様な取り組みを模索できないかという点である。愛Workの業務は徐々に拡大されてきたとはいえ、主に清掃業務とゴミ収集・シュレッダー作業等である。しかしながら新田ら(2013)にあるように、各大学は障害特性に応じて図書館での整理作業・データ入力・印刷・駐輪場整理・農作業など様々な取り組みを行っている。本学においても職員の特性に応じてさらに業務を拡大することで、職員数の増加につなげることが可能になると思われる。そうすると附属特別支援学校の在校生に対する新たな雇用の拡大にもつながるのではないだろうか。

第二に、学内施設を有効利用することで今以上に心理的安定を図ることができないかという点である。新田ら(2013)の調査した岡山大学での取り組みによると、保健管理センターと連携して職員の採用時から面談を行い、その後も健康維持に関する講座を行ったり、本人の特性を考えたカウンセリングを行ったり、丁寧な心身のケアが図られている。このような取り組みが進むと、愛Work職員にとっても安心できる職場環境になるのではないだろうか？

第三に、個々の特性に応じて気になるところ、助けてほしいところなどが面接調査により明確になった（やせたので体に合うユニフォームを準備してほしい、本当はボーナスというものがほしいなど）。そのような点に丁寧に対応し、場合によってはそうでないかを説明するなどの対応を行うことで、愛Work職員はより納得して業務にあたることのできるのではないかと。また今以上に彼らの思いを学内の職員や学生に発信することで職員や学生の意識の変化をもたらすようになるかもしれない。

以上のような点については、今後愛Workのスタッ

フ、大学（人事・労務ユニット）、附属特別支援学校が協議していくべき課題だと思われる。

3. 総合考察

1) 大学に及ぼす効果（期待と失望）

世界的な視点で見たときに、我が国では障害者の割合は低く見積もられてきた。OECDの統計によれば、障害のある人たちが多い国はスウェーデンで20.6%、次いでポルトガル19.0%、オランダ18.8%、デンマーク18.6%と続く（OECD, 2003）。同じ頃の我が国の統計は、5.8%とOECD加盟国の中でも低い（障害者白書（2002）を基に算出）。これは障害の定義が国によって異なることによるが、わが国では、障害のある人たちの数をなるべく少なく見積もってきたことに起因する。障害者の数と福祉予算の額との相関が高いことを考えると、わが国では障害のある人たちの数を少なく見積もることで、それに関連した歳出を抑制してきたと推測される。一方、欧米とくに北欧の国々では、障害者や高齢者などの社会的弱者に対して手厚い対応をしており、社会的弱者に優しい豊かな国づくりを行ってきたのである。

わが国では、平成19年度から学校教育法の改正施行に伴い、すべての学校で特別支援教育が推進されるようになってきた。特別支援教育の理念として共生社会の形成の基盤を掲げている（文部科学省, 2007）。共生社会とはまさしくSocial Inclusionのことであり、障害などの多様性を認めて、その人たちが当たり前で生活できる社会の実現である。

今日、大学で障害のある人を雇用することは、地域社会に向けて大学が共生社会の実現に向けて取り組む姿を示すことであり、少子化が進む中で弱者を大切にしたい大学の姿は大学の魅力を高める重要な要素であるに違いない。このため、東京大学ではバリアフリー支援室を中心に135名の障害者を雇用し、岡山大学では「ダイバーシティ推進本部」を立ち上げ障害のある職員33名、支援員11名を雇用している（新田ら, 2013）。また広島大学では、「障害者雇用推進室」を立ち上げて、21人の知的障害の職員と13人の支援職員を雇用してきた（落合ら, 2011）。これらの大学は、単に法定雇用率を満たすために障害のある人を雇用するのではなく、それを機会に社会の中での大学の役割としてインクルージョンを推進しようとしている。熊本大学でも愛Workが開設され、13人も知的障害者が雇用されるようになり、熊本大学がやっと先進大学の仲間入りを果たしたと思われる。特に他の大学が有期雇用であるのに対して、愛Workは常勤として退職まで働くことができる。変化を苦手とする知的障害のある人たちにとって、

一生涯働ける職場はまさに理想的である。しかしながら、これだけ先進的な試みを行っているにもかかわらず、大学当局が愛Workを積極的に発信していないのはなぜだろう。

2) 大学職員に及ぼす効果

一つの考え方として、障害者の雇用は大学にとってそれほど大きな意味がないとする考えがある。果たしてそうだろうか。開設当初、愛Workは主に教育学部で清掃活動を行っていた。当初、教育学部の教職員からは、作業中に声を発する職員は授業中には講義室に近づけないで欲しいとの意見があった。しかし、最近では、「声を出していても人に危害を与えるものではないからかまわない」、「声が聞こえないとさみしい」などの意見が聞かれるようになった。これは身近に障害のある人がいるからこそ変わることのできた教職員の意識の変化である。障害のある人が大学で働くことは、教職員にとってもインクルージョンに向けた意識の変化につながっている。

3) 学生に及ぼす効果

愛Workに知的障害のある人たちが働いていることは、残念ながら学生たちにはほとんど知られていない。第二筆者は、平成26年に教養教育の基礎セミナーの授業で、愛Workを取り上げた。授業内容は、他の学生に紹介するために、愛Workの説明を受け仕事を見学した後に、職員との懇談会をして学生が愛Workのことをまとめるというものであった。その結果、参加した19名の学生は全員、この授業の中で障害のある人に対して大きな意識の変化が生じていた。主な感想は、愛Workの職員が楽しく仕事をしていることや、JCの適切な援助などであった。中には、「私は今まで心のどこかで、失礼ですが、障害者の方々を自分より下の弱い存在だと無意識に考えていたように思います。この授業を受けて、その考えが間違っていることに気づいたのですが、今までその考えが誤っている、という事実気づかなかったことに驚きました。」などの感想や、「自分は正直大学を選ぶときも少しでも（偏差値的に）良いといわれているところにいこうとし、この熊本大学に入りました。正直夢などはなく、なんとなく入学して今に至ります。なので、今回愛workの方々と交流することができこのままではいけないと思いました。」と今回の授業が自分自身を振り返る貴重な機会になったなどの感想があった。この感想を見る限り、愛Workの職員が同じ大学のキャンパスで働いていることの学生にとっての意義は、計り知れない。

4) 共生社会（Social Inclusion）の実現を目指して

インクルージョンは、人種や障害の有無に関係なく多様性を認め合い異質な人々を包み込むことで

ある。社会の縮図として見たときに、100人のうちの2人は、知的障害のある人たちである。教育学部の学生の多くは将来教職に就く人たちであるが、ほとんどが障害のある人に関わったことがなく、同年齢の同偏差値の等質な環境の中で育ってきた。愛Workにより学生たちは、自然に知的障害のある人が援助を受けながら働いている姿を目の当たりにするという貴重な体験をしている。

このような利点があるにもかかわらず、熊本大学のHPのどこにも愛Workは位置づけられていない。愛Workのもつ意義について大学がもっと積極的に発信すべきではないか。黒髪北キャンパスで成功した実践を、ぜひ黒髪南キャンパスや本荘キャンパスに広げて欲しい。さらに高等教育コンソシアム熊本を通じて、県内の他大学でも知的障害のある人たちの雇用を勧めるように積極的に働きかけて欲しい。知的障害者が援助を受けながら働くことは本人だけでなく、その姿を見ている学生にとっても貴重な経験であり、その経験のある人たちが社会で活躍することによって、はじめて共生社会（Social Inclusion）の実現が可能になるであろう。

謝辞：本稿を作成するにあたって調査に快く応じて下さった13名の愛Work職員の皆さんとその保護者の方々に深く感謝いたします。さらに、本稿作成と執筆に際してご了承とご配慮をいただいた熊本大学

教育学部附属特別支援学校長坂下玲子先生、副校長牛野忠男先生、熊本県立荒尾支援学校長中山龍也先生にお礼申し上げます。

引用・参考文献

- 厚生労働省 (2015). 障害者雇用率制度 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaiisha/04.html>
- 文部科学省 (2007). 特別支援教育の推進について (通知)
- 新田真理・芝木智美・中島育美・水内豊和 (2013). 国立大学における特色のある障害者雇用の現状. 富山大学人間発達科学研究実践総合センター紀要教育実践研究, 7, 103-114.
- 落合俊郎・木船憲幸・河合紀宗・船津守久・牟田口辰巳・谷本忠明・若松昭彦・林田真志・林武弘・神原一之・檜和田祐介・奥野正二・松浦由紀・小田原舞 (2011). 大学の機能を活用した障害のある人々の就労支援・継続雇用に向けた研究—キャリア教育, 職業実習そして継続雇用への一貫した取り組みに向けて—. 広島大学学部・附属学校共同研究機構研究紀要, 38, 13-18.
- OECD (2003). Transforming Disability into Ability: Policies to promote work and income security for disabled people. 岡部史信 (訳) (2004). 図表で見る世界の障害者政策—障害をもつ人の不可能を可能に変えるOECDの挑戦. 明石書店.