

# 大学における障害者就労支援の可能性

## — 特例子会社設置大学への視察から —

吉村 夕里・杉原 努<sup>1)</sup>・板倉 信太郎  
太田 隆士<sup>2)</sup>・西川 万志<sup>3)</sup>

### 1 はじめに

雇用分野の障害者差別の禁止と合理的配慮の提供義務を定めた改正障害者雇用促進法の2016年度施行を目前にして、障害者雇用を促進するための様々な対策が必要とされ、大学においても地域の障害者雇用のニーズの高まりに応じた対応が求められている。

とりわけ多くの障害福祉サービス事業所等が障害者就労支援に携わっている地域に立地する大学や、援助専門職を養成している大学では、たんに障害者雇用率を達成するだけでなく、地域の障害者就労支援に貢献できるシステムづくりや、障害者の「働き方のモデル」の構築を目指すことが求められる。筆者らの勤務校においても障害者就労支援への時代のニーズに応えるべく、2015年度に学内に検討委員会を設置して障害者就労支援の有り方を検討しているところである。

しかし、大学を対象とした障害者就労支援の取組に対する調査研究の数は少なく、障害者雇用率等の公表も主に国立大学に限定されている。また、退職等による障害者の増減を見越した計画的な障害者雇用は、小規模校や私立大学

に比して国立大学等でより多く実施されているとの指摘がある（水内ら、2013；新田ら、2012）。

近年は私立大学においても障害者雇用率の維持確保のための取組が見られるようになり、特に東京都においては私立大学が特例子会社を設置するという取組が散見されるようになっている。本稿では特例子会社を設けている2つの私立大学への視察結果を報告することをとおして、大学における障害者雇用の課題や可能性を検討することとした。

### 2 大学における障害者雇用の現状

#### 1) 国立大学における特色ある障害者雇用

厚生労働省が毎年6月に取りまとめている障害者雇用状況の集計結果によれば、2015年度の雇用障害者数は45万3133.5人、実雇用率は1.88%であり、雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新している。一方、国立大学法人等の雇用障害者数は3,269.5人、実雇用率は2.28%である。また、法定雇用率（2.0%）を達成している民間企業の割合が47.2%であることに比して、法定雇用率（2.3%）を達成して

注)

<sup>1)</sup> 京都文教大学

<sup>2)</sup> !-style

<sup>3)</sup> 京都ふれあい工房

いる国立大学は90法人中70法人(77.8%)である(厚生労働省、2015)。

このように国立大学においては民間企業に比して雇用障害者数が多く、実雇用率も高くなっているものの、大学における障害者雇用の実態に着目した調査研究は多くはない。そのなかで、全国の国立大学に対して行われた質問紙調査によれば、回答のあった国立大学の6割程度が障害者の計画的雇用を実施しているという(水内、前掲)。また、以上の国立大学のうち、特色ある障害者雇用の取組を分析したものとしては新田らの研究が挙げられる(新田ら、2013)。

新田らは大学における特色ある障害者雇用の条件として「計画的な雇用」「学内担当組織の存在」「各障害種の業務内容の独自性」「教員や学内の機関などとの連携」を挙げて、それらの条件を満たすとした岡山大学、東京大学、富山大学の国立大学3か所を対象とした調査を実施している。そして、以上の大学における障害者の採用方法として「障害者雇用の促進を図る組織の下で業務を設置し障害のある職員を採用することに加え、障害者雇用の促進を図る組織が各部署に障害のある職員の採用を呼び掛ける」というものと、「障害者雇用の促進を図る組織が全学の中心となり障害のある職員の採用を行う」というものがあり、どちらの方法をとるかについては大学の規模の大きさが関与していると分析している。たとえば前者の例として法定雇用障害者数が100人を超えている東京大学の例が挙げられ、後者の例としては法定雇用障害者数が100人未満の岡山大学や富山大学の例が挙げられている。

各大学における障害者の業務としては、環境整備業務(棟内及び屋外整備清掃、除草、花壇整備、駐車場整備)、事務作業(文書集配、シュレッター業務等)、図書館事務(書架整備、配架等)、農場業務(生産、出荷準備、学内販売)

等があり、既に学内にある業務を切り出して移行したり、新たな業務を創設したりする工夫が其々に見られる。なかでも東京大学においては大学全体の環境整備や環境美化等に障害者が貢献できるとして、知的障害者を環境整備チームの一員として雇用したり、教職員に対するマッサージ業務を創設して視覚障害者を雇用したりする取組が行われている。

支援方法としては直接的支援に加えて、学内資源を活用した間接的な支援が行われており、学内資源としては保健管理センターの精神科医や心理職、教員養成系学部の特別支援教育専門の教員などが活用されており、知的障害や精神障害については特に専門職のサポートの有効性が述べられている。また、このような業務に合った人材の採用方法として、障害当事者の特性や能力に合わせたマッチングを試みているという共通点が挙げられる。雇用年限には3～6年とばらつきが見られ、いずれも非常勤雇用で期限が定められており、一般企業への就労定着を如何に図っていくのが課題となっている(新田ら、前掲)。

## 2) 京都府下の私立大学の障害者雇用の実態

大学における障害者雇用では「各大学が所有する学部、図書館、農場、研究センター、附属学校、保健管理センターなどさまざまな機関は、どれも障害者雇用の業務創出の資源になり得るもの」「大学には障害者の特性に見合った業務内容が多く存在する」(原ら、2008)という視点から障害当事者の特性や個性に合わせた業務の切り出しや、業務を創設する必要がある。このような取組は国立大学のみならず私立大学においても散見されるが、障害者雇用率が開示されている国立大学に比して、私立大学の障害者雇用の実態は不明な部分も多い。

やや古い資料ではあるが、2009年5月12日

に障害者インターナショナル（DPI 日本会議）がHP上に開示している資料から筆者らが集計したところ、京都府内で私立大学を運営する23の学校法人のうち、当時の障害者雇用率1.8%を達成している学校法人は9か所に過ぎず、障害者雇用を全くしていない法人も3か所存在していた。出典元の資料は厚生労働省が開示した全国の障害者雇用率（2008年6月）のデータであり、川崎稔参議院議員からの提供に基づいてDPI日本会議が公表したものである（DPI日本会議、2009）。

以上から京都府内の私立大学における障害者雇用率の過去の達成状況は4割程度で推移していると推測されるが、近年は京都府においても国立、私立を問わず各大学が障害者雇用に対して積極的に取組もうとする姿勢が見られるようになってきている。たとえば、近年のハローワーク等への求人状況から把握すると、事務職、事務補助や労務補助、軽作業等の仕事、障害学生支援業務等の求人が特に2012年度から国立大学や私立大学4か所で行われている。この背景としては、改正障害者雇用促進法の施行を目前としていることや、2016年4月から、障害者差別解消法が施行され、国公立学校においては障害者に対する合理的配慮支援が義務付けられ、私立学校や民間施設などにも努力義務が課せられることが影響していると思われる。

### 3 特例子会社視察

#### 1) 視察目的

大学が障害者の就労支援のニーズに応じる方法は、1) 障害者を直接雇用する 2) 特例子会社を設置する 3) 大学の設備を地域の障害福祉サービス事業に開放する 4) 障害者の教育への参画を図り、その報酬を支払う等の方法が考えられる。このうち、1)と3)と4)の取組

については筆者たちの勤務校においても過去から行ってきた。

3)の取組としては、学生と障害福祉サービス事業を利用している精神障害者が協働で運営する学内カフェ事業の取組、大学が障害福祉サービス事業所に委託する形で実施している朝食サービスや、学内出店事業等の取組が挙げられる。4)の取組としては、援助専門職養成教育や社会福祉教育への障害者の参画を目指す取組を行っており、そのなかで恒常的に教育に参画して大学から報酬を得るようになった障害者も現れている。また、1)の取組と重なるが、障害者を非常勤講師として採用したという実績もある。いずれも学生への教育的効果と、障害者への就労支援の2本立ての支援を意図した取組ではあるが、就労支援という観点から見れば、少数の障害者が授業期間中の週1～3日程度の短時間労働を行っているに過ぎず、限界が見られる。そのため、障害者雇用率は依然として未達成であり（1.26%）、新たな方策を講じる必要性や、個々別々に実施している取組を体系的に行う必要性があることから、今回は特例子会社を設置している私立大学の取組を視察して、筆者らの勤務校における障害者雇用の可能性を検討することとした。

#### 2) 視察対象の特例子会社

厚生労働省は「障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別な配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できる」「特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としている」（厚生労働省HP）としている。

特例子会社制度の歴史は古く、1976年に局

長通達により定められ、1987年の法改正で法律上規定され、1988年に施行されている。厚生労働省が公表している特例子会社一覧によれば、2014年5月末日現在、全国に391社の特例子会社があり、特に東京都には120社の特例子会社が存在する。近年、東京都の私立大学が特例子会社を設置する動向があり、2008年に早稲田大学において大学としては全国初の特例子会社「(株)WUサービス」が認定されたことを皮切りとして、2009年には帝京大学が特例子会社「(株)帝京サポート」を、2011年には法政大学が特例子会社「おれんじ・ふおれすと(株)」を、2013年には東京女子医科大学が特例子会社「(株)ジェイ・アイハートサービス」を設立している（厚生労働省HP、特例子会社一覧）。

以上の4大学においては特例子会社を設置して其々が特色ある障害者雇用の取組を行っているところであるが、今回は知的障害者に加えて精神障害者や重複障害者（知的と身体及び精神の障害）を雇用しているA大学の特例子会社と、知的障害者を雇用しているB大学の特例子会社を視察して大学における障害者就労支援の有り方を検討することとした。

なお、本視察は2014年度「地域志向教育研究ともいき研究助成事業 京都府南部地域における障害者の就労支援に関わる研究」（研究代表者：吉村夕里）に基づいて2015年2月及び3月に同研究で組織している研究会のメンバーが行った。視察においては見学と共に、関係者や雇用障害者の一部に対してヒアリングを行った。また、ヒアリング内容を基にして記述した部分については関係者に目をとってもらったうえで掲載について同意を得る手続きをとっている。

#### 4) A大学特例子会社視察

##### ①設立経過

2年前に障害者の定年退職者が大量に出て、

障害者雇用率が1%台まで低下するという事態になり、ハローワークの強力な指導のもとで特例子会社を設立することが決まった。設立準備から設立までは3ヶ月間と短期間である。支援スタッフ（指導員）は大学人事部の職員の他は、外部から雇用した福祉専門職（介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士が各2名計6名）や企業出身者（2名）の計8名でいずれも障害者職業生活相談員の認定を受けている。資本金は1000万円。運営資金は国の各種助成金の他、東京都独自の助成も受けている。運営資金は大学法人の人事部から支出している。なお、それまで大学の障害者職員は採用後障害者が多く、採用前障害者はほとんどいなかったという。

##### ②雇用障害者と業務等

雇用障害者は知的障害者14名、精神障害者2名、重複障害者4名（知的と身体2名、知的と精神2名）の計20名である。年齢は10～50代と幅広く、男性が多い。当初はハローワークをとおして障害者を公募していたが、連携が密で信頼関係ができていて、4、5か所の支援機関、特別支援学校からの紹介が次第に多くなっている。障害者は研修期間を経て正式雇用しており、時給は東京都の最低賃金を超える900円。勤務時間は9時から16時まで。当初は最低賃金にスライドさせて時給を上げていたが、直近の改正では900円に引き上げて固定している。今後、月給制に移行できるかどうかが課題である。

業務としては学校法人には既に多くの業者が入っていたため、それらの仕事を避ける形で大学周辺の清掃等をしてきたが、その後は3ユニットに分かれた組織を構成して、車イス点検、清掃、メール、PC入力等の仕事をしてきた。また、医薬品バーコードの読み取り、採血シールのはがし等の附属病院の業務を行っている

いう特徴がある。以上の業務は病院の医療スタッフが主な業務の合間の事務仕事として行っていた細々とした業務である。業務はルーチンのもので随時依頼されてくるものに大別されて、支援スタッフがマネジメントを行っている。

### ③サポート体制

支援スタッフが密にサポートをしているので、ジョブコーチの必要性は希薄であり、現在はジョブコーチの導入はしていない。ビジネスマナーやSNSマナー等の各種研修を雇用障害者に対して行っている他、指導員による業務評価（コミュニケーション、モラル、質問報告等の最重要項目、業務遂行能力、社会性、基礎能力等の19項目6段階評価のアセスメント）と、雇用障害者自身の目標設定を半年に一回今年度から行うようにしている。以上の結果を基に雇用障害者と支援スタッフが話し合っただけの課題を明確化している。評価は少しでも数値が上がるようにして、雇用障害者のモラルの向上を図っている。

なお、視察から1年たった2016年2月時点でのA大学の特例子会社の雇用障害者は知的障害者19名、精神障害者6名、重複障害者3名の計28名と増加して効率や適性に基づき2部門3ユニットのチームに再編されている。支援スタッフについても福祉専門職7名（介護福祉士1名、社会福祉士3名、精神保健福祉士3名）と企業経験者3名の計10名と増加している。

## 5) B大学特例子会社視察

### ①設立経過

B大学の特例子会社の設立当時の社員は既に異動していて設立経過の詳細は不明である。障害者雇用率を確保するためにハローワークの指導のもとで設立することが決まったと聞いている。大学に既に設置されていた施設管理の会社

の子会社として設立されたので、実質的には大学の孫会社であるという全国的に珍しい形態となった。「社員」と呼ばれる支援スタッフはマネージャーを含む障害者職業生活相談員4名である。ジョブコーチの資格を持つ人が3名、内2名は社会福祉士や精神保健福祉士の資格を有している。

### ②雇用障害者とその業務等

「スタッフ」と呼ばれる雇用障害者は知的障害者18名で年齢は10～50代と幅広いが、20代が大半で男性が12名、女性は6名である。業務としては屋内外のごみ箱の回収、弁別作業、植え込みの掃き出し、トイレの清掃や床のバキューム作業、大学のニュースレター封入や発送、廃品利用の封筒づくり等を行っている。課題としては、大学の休み期間は作業量の確保が難しいことや、屋外清掃については大学内の枯葉や生ごみの量が季節やイベントの量によって変動することによって一定の作業量をコンスタントに確保することが難しいことが挙げられる。出かけて行って作業することが多いが、広大な敷地を持ち、構内の交通量も多いために、移動や安全確保に気を使っている。時給は入社時にその年の最低賃金上昇分を見込んで、それを上回る額を支給している。一日6時間週5日労働であり、支援スタッフが評価を年4回行って時給に反映させている。運営資金は国の各種助成金（東京都独自の職場適応援助者の制度、特定求職者雇用開発助成金）の利用と、大学法人からの経費支出によっている。昨年からは学生アシスタントをアルバイトとして導入しており、学生が障害者と交流する機会になっている。

### ③サポート体制

支援スタッフはジョブコーチ養成研修を受講しており、仕事をとおした具体的な援助が安全

面や健康管理面に配慮しながら行われており、日課も定着している。生活面の支援については関係機関が主体になって行われている。

#### 4 大学における障害者就労支援

ここでは視察結果に基づき、私立大学の特例子会社の特徴や課題を整理すると共に、大学における障害者就労支援の可能性について論考する。

##### 1) 2大学への視察から

視察した2大学の特例子会社の設立経過において、ハローワークが重要な役割を果たしている。たとえば、A大学においては3カ月という短期間に特例子会社の設置準備から設置に至っている。設立にあたっては、大学理事会等の障害者雇用率の達成・維持に対する決意と、かじ取りが必要であり、ハローワークの「指導」がその契機となっている。また、ハローワークとの連携により、特例子会社の障害者の募集、各種制度の利用等がスムーズに行われるという利点が生じている。

特例子会社が雇用している障害者については、2大学共に20～50代と年齢幅が見られるものの20代の男性障害者が主体であった。これは就労に意欲を持つ障害者は20代の男性障害者が主体であるからだと思われる。一方、少数ながら他の就労移行支援事業等では満足を得られなかった年配の障害者が新しい事業ということで生きがいをもって参加している様子も見られた。

また、過去から馴染みのある仕事を行っている障害者がスタッフや他の障害者に対してアドバイスを行ったり、新しい仕事に戸惑う支援スタッフに対して相談相手の役割を果たしたりすることもあるという。たとえば、A大学の特

例子会社の雇用障害者からは「ここに来て初めて自信が持てた」「自己否定が強かったが居場所が見つかった」という語りがヒアリングにおいて認められた。一方、新しい事業に取り組む支援スタッフからは「〇〇さんが居るとホッとする」という語りが見られた。

B大学の清掃業務についてはチームが同じユニホームで移動したり働いたりしていることにより、「働く姿」が他にアピールでき、従業員としてのモラルが高まっている様子が見られた。また、業務の開始や終了後に集まって短時間のミーティングを行う等、規則正しい集団での日課を定めていることも印象的であった。

雇用障害者の障害種別については、いずれの特例子会社においても知的障害者がメインであるが、A大学の特例子会社では精神障害者の雇用にも取り組んでおり、B大学の特例子会社では重度の知的障害者の雇用にも取り組んでいた。また、A大学では大学付属の病院に関連した業務が、B大学では環境整備等に関連した業務が行われていることから、其々の障害者にとって比較的馴染みのある作業や、見知っている場所で業務が行われているという特徴が見られる。たとえば、A大学の特例子会社の雇用障害者のなかには大学併設の同病院に通院している障害者がいる。普段は病院が実施する医療サービスの利用者として受身の立場に置かれるが、特例子会社の業務においては病院業務に携わるスタッフとして職場としての病院に貢献する立場になることにより、自信を回復している様子が見られた。一方、B大学の特例子会社の雇用障害者はそれまでの業者の作業を引き継いで、大学の環境美化や環境整備等の細やかな作業を集団として担うことになる。日課が定められていたり、複数の集団を単位として移動したり動いたりする活動は特別支援学校出身の知的障害者にとって馴染みのあるものである。これらの業務を周

囲の目に触れる形で行うことにより、周囲の人たちから「挨拶がきちんとしている」「仕事ぶりが真面目」といった声をかけられたり、感謝されたりすることもあり、やりがいを高めている。

以上から大学においては其々の障害者にとって馴染みのある業務や、見つけた場所を活用した業務を大学業務から切り出したり、新たな役割を担う業務を創設したりすることによって、仕事への参画感や、従業員集団のなかでの役割意識や所属意識が高められると思われる。

サポート体制についてはいずれの特例子会社においても支援スタッフとして福祉専門職が雇用されていたが、その他にも事務職等の他の業種出身者が支援業務を担っていた。A大学の特例子会社では、「従来の福祉の枠にとらわれない指導方法」を意識しているとのことで、雇用障害者に対して多様な視点から支援する必要性が認識されていた。特例子会社における支援スタッフの役割としてはOJT的な仕事の援助や、基本的なマナーや対人スキルの向上等、コーチングや教育的な関わりが要請される反面、家族の問題や生活問題等を抱える障害者に対してはメンタルケアや生活援助の視点を導入した福祉的援助も要請される。そのため、就労支援と生活支援の双方に目配りのできるバランスのとれた人材の確保が必要だと思われる。しかし、そのすべてを特例子会社のスタッフが担うことは不可能であることから、特に特例子会社導入時や、長時間労働等に移行する際には関係機関との役割分担が重要になるとと思われる。

## 2) 大学における障害者就労支援の課題と可能性

大学が設置する特例子会社の視察をとおして浮かび上がった大学における障害者就労支援の課題や問題点について以下に整理する。

第一に障害者就労支援における大学の意義を

強調するのなら、大学が持つ最も重要な機能である教育に障害者が参画して報酬を得る取組を工夫する必要があると思われる。今回の視察からは学生がボランティアとして特例子会社の業務に関われるようにするという交流の工夫が見られたが、総体として学生との交流は乏しく、大学環境において障害者が働くだけでは学生との日常的な交流は確保されないという印象を持った。大学は障害者雇用について多くリソースを持つが、大学が持つ教育のリソースを障害者の能力開発に利用する視点が特に援助専門職養成教育や、社会福祉教育を行っている大学においては必要である。障害者の能力を教育参画に活用することは障害者差別を行わない社会人の育成や、より良い援助専門職を養成するうえで重要であり、たとえば、授業補助、教材作成、授業評価等に障害者が参画して報酬を得るような工夫が必要であると思われる。

第二に雇用障害者が働く場を地域の障害者の就労移行支援の場としても活用する必要性が感じられる。たとえばインターンシップや職場実習、施設外就労の場として地域の障害者や関係機関に大学を活用してもらい、生活支援や就労支援における課題を大学教員等と検討する等、地域の障害者就労支援に貢献できるシステムづくりに大学を活用する工夫が必要である。

第三に大学が長期休みに入った時期の雇用障害者の業務を如何にして確保するのかという課題がある。今回の視察ではA大学は病院に関連した業務や、B大学は大量の落ち葉の清掃等の環境美化や整備に関連した業務を確保することにより、恒常的な仕事を有る程度確保していた。しかし、大学の規模や条件によっては難しい場合もあり、大学の様々な部署から仕事を切りだしたり、新たな仕事を創設したりすると共に、以上の仕事と雇用障害者のマッチングを行うことが必要になる。

東京都の他の私立大学においては食堂業務等を行っている例もあり、事務や軽作業のみならず、大学の教職職員や学生、大学に出入りする地域社会の人々をサービスの消費者と見なして様々な仕事を創設する必要がある。特例子会社においては工賃が分配されるような形で大学の特定部署から予算が支出されるような形態が多く見られたが、売上を上げて賃金を上昇させるような取組を行うことも労働意欲向上のために必要だと思われる。福祉サービス事業所的な分配形式ではなく、より一般社会に近い形で売上を向上させる取組を行うことも必要だと思われる。

第四に大学が特例子会社を設置する取組は始まったばかりであり、まだ表面化はしていないが、雇用年限の問題や、長時間労働への移行の問題、時給制から月給制への移行を図る問題等、労働条件に関する多くの課題を抱えていることを認識する必要がある。また、精神障害者雇用の義務化に伴い、メンタルケアに関わる体制についても検討していく必要がある。

## 5 終わりに

近年、大学には教育機関としての機能と、コミュニティの拠点としての機能が期待されている。しかし、今日の大学の多くは繁華街や住宅地から一定の距離をもった地域に立地しており、地域の人々が自由に入出入りできる開放的な空間には必ずしもなっていない。また、その一方で内部にいる人たちの移動と活動の自由は一定程度保障されているという特徴が大学にはある。このように大学には公共性と閉鎖性を併せ持つ半構造化空間であるという特徴があり、障害をもつ人にとっては守られた中間的な環境と成り得る(吉村、2012)。

加えて大学には学生食堂やコンビニ等の消費

施設があり、消費者としてそれらを活用できるだけでなく、売店の販売業務、授業に関連する業務、学内の環境整備や美化の業務等、多様な業務とそれに関わる資源が存在している。障害者が消費者として、教育研究の協力者として、労働者として関われる空間が豊富に存在する。保護的な半構造化空間のなかに、質の異なる様々な社会的役割を担えるリソースが大学には豊富に存在しているが故に、大学は障害者就労支援に資することができるのではないだろうか。

今回は大学が設置する一部の特例子会社の視察からの考察に留まったが、今後は様々な取組を参照しながら、大学における障害者雇用のより良い有り方を検討していきたい。

## 謝辞

視察に対応していただいたA大学及びB大学の特例子会社の皆さんと、丁寧に原稿に目をとおしていただき、ご助言いただいた支援スタッフの皆さんに感謝します。

## 引用文献

- ・DPI(障害者インターナショナル)日本会議.(2009.5.12).全国の障害者雇用率(2008年6月)のデータを開示(障害者を取り巻く問題・労働・雇用).三重・滋賀・京都・大阪).<http://www.dpi-japan.org/problem/work.html> 情報取得.2015/11/11
- ・原美智子・金澤貴之・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,pp.141-150.
- ・厚生労働省.(2015).平成27年障害者雇用状況の集計結果.
- ・厚生労働省HP.特例子会社一覧.(2014).平成26年5月末日現在(障害者雇用率制度).<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha/dl/20.pdf> 情報取得.2015/11/11



- ・厚生労働省 HP. 特例子会社制度等の概要（障害者雇用率制度）. <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha/dl/07.pdf> 情報取得 . 2015/11/11
- ・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), pp. 71-83
- ・新田真理・芝木智美・水内豊和 . (2012). 私立大学における障害者雇用の現状と課題：中部地方の私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発達教育学科発達福祉コース . とやま発達福祉学年報 , 3, pp.31-34.
- ・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 (29), pp.103-114.
- ・芝木智美・水内豊和 . (2012). 富山大学における計画的な障害者雇用の現状と課題 . 富山大学人間発達科学部発達教育学科発達福祉コース . とやま発達福祉学年報 , 4, pp.17-22.
- ・吉村夕里 . (2012). 当事者が参画する社会福祉専門教育（その4）—精神障害当事者が継続参加する授業 . 京都文教大学 臨床心理学部研究報告 , 4, pp.3-28.

