

## 障害がある人、社会的マイノリティーの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

研究員 木下大生、神吉宇一、  
明石修、柳延希、坪田明子、  
中津真美、金子毅司



### はじめに

本調査は、昨年度から引き続き、障害がある人が安心して働ける職場づくりに向けて、高等教育機関における障害者雇用の実態を把握し、今後の支援策の検討に資することを目的として行った。京都大学では、人事部門・ダイバーシティ推進室・業務支援室へのヒアリングを実施し、制度・施策、職務内容、職場環境整備、キャリア支援などについて情報を得た。

### 1. 基本姿勢と雇用枠組み

京都大学では、「働きたい」という意思を尊重し、障害のある方を対象とした採用枠を設けて積極的に雇用している。新たに働きたい人を迎え入れる方式がとられ、大学の一員として活躍できる場の創出を重視している。

### 2. 主な業務内容

京都大学の障害者雇用では、事務補助から専門性のある業務まで幅広い作業が担われている。以下に障害者雇用枠の職員の

方々が行っている業務の一部を紹介する。名刺作成、通知物や冊子の封入・仕分け、研究データ入力、アンケート集計、テープ起こし、データチェック、附属病院外来棟での環境整備（車いす・呼び出しベル等の清掃）、図書館での書架整理、資料修正、POP・インデックス制作、入試関連事務（書類整理、宛名照合、番号付けなど）

これらの業務は、学内教職員の「依頼したい仕事」を切り出す形で構成され、大学運営に不可欠な実務として位置づけられている、というところがポイントである。

### 3. 研修と支援体制

採用後は、ビジネスマナー研修やスキル研修、年1回のフォローアップ研修などが整備されており、職場定着を支える仕組みが構築されている。また、就職希望者には職場見学 → 仕事体験 → 実習の三段階プログラムが提供され、働くイメージづくりと適性確認が可能となっている。

### 4. まとめ

京都大学の取り組みは、障害のある方に働く機会を積極的に提供し、安定して成長できる環境を整えたものである。今後、法定雇用率が引き上げられる中で、障害のある方から“選ばれる職場”となるような環境づくりを進めることは、結果として誰にとっても働きやすい職場を実現すると考える。