

きょうとし
京都市

しょうがいしゃかつやくすいしんけいかく
障害者活躍推進計画

きょう と し
京 都 市

れいわ 2 ねん 6 がつ
令和 2 年 6 月

1 策定主旨

本市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）

等に基づき、これまで、雇用促進の取組として「障害のある方を対象とした採用試験」の

受験要件の見直し等を行うとともに、障害のある職員への障害特性に配慮した必要な

措置（以下「合理的配慮」という。）として、業務の割振りや職場配置、必要な支援機器の

導入等についても取り組んできましたが、結果として、令和元年度の障害者雇用率が2.

06%（令和元年6月1日時点）となり、法定雇用率を下回っている状況です。

令和2年4月1日に障害者雇用促進法改正法が施行され、公務部門においては、障害者

の活躍の場の拡大に向けて、障害者の雇用状況についての的確な把握や、障害のある

職員の職業生活における活躍推進に関する計画（以下「計画」という。）の作成・公表

等が義務付けられるとともに、障害者雇用の促進に向けた取組を着実に進めていくこととされました。

このような状況の中、本市では、これまで身体に障害のある方を対象として実施し

ていた正規職員の採用試験について、知的・精神障害のある方についても受験いただけ

るよう受験資格の拡大を実施するなど、障害者雇用の推進に取り組んでいます。

今後、本計画を基に、障害のある職員の視点や経験を施策に反映することで、障害の

有無や種別に関わらず、誰もがいきいきと生活し、社会参加できる多様な共生社会の実現

を推進していきます。

2 計画の基本事項

(1) 計画対象

市長の事務部局の職員

市会事務局，選挙管理委員会事務局，監査事務局，人事委員会事務局及び農業委員会

事務局の職員

(2) 計画期間

令和2年6月1日から令和5年9月30日まで

なお、計画期間内においても、毎年度の実施状況の点検結果、社会情勢の変化、障害

のある職員からの意見等を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行います。

(3) 公表・周知

作成又は見直しを行った計画は、速やかに本市のホームページで公表するとともに、

全職員に対して周知します。また、毎年、前年度の取組状況及び目標に対する実績等

についても、同様に公表及び周知することとします。

(4) 障害のある職員等の参画

本計画の作成に当たっては、本市に在籍する障害のある職員に対して任意の

アンケート調査を実施し、意見交換を行うことにより、その意見を反映するとともに、

産業医等からの意見も聴取しています。

3 障害者の雇用状況（市長の事務部局）

(1) 障害者雇用率及び障害者数（各年6月1日現在）

	障害者雇用率		障害者数			
		法定雇用率	身体障害者	知的障害者	精神障害者	
令和元年度	2.06%	2.50%	178名	159名	0名	19名
平成30年度	2.27%	2.50%	195.5名	175.5名	0名	20名
平成29年度	2.38%	2.30%	205.5名	189.5名	0名	16名

(2) 障害のある職員の定着率（常勤職員・非常勤職員）

	常勤職員（※1）		非常勤職員（※2）	
	採用6か月後	採用1年後	採用6か月後	採用1年後
令和元年度	100%	100%	—（※3）	—（※3）
平成30年度	100%	100%	—（※3）	—（※3）
平成29年度	100%	100%	100%	100%

（※1）「障害のある方を対象とする採用試験」により採用された者

（※2）障害者手帳を取得後、本市の一般公募を経て、非常勤職員として採用された者

（※3）一般公募による新規採用者なし

4 計画の詳細

<p>きかんめい 機関名</p>	<p>きょうとしやくしよ きょうとしかい きょうとしせんきょかんりいいんかい きょうとしかんさいいん きょうとしじんじ 京都市役所, 京都市会, 京都市選挙管理委員会, 京都市監査委員, 京都市人事 いいんかい きょうとしのうぎょういいんかい かくくせんきょかんりいいんかい 委員会, 京都市農業委員会, 各区選挙管理委員会</p>
<p>にんめいけんしゃ 任命権者</p>	<p>きょうとしちやう きょうとしかいぎちやう きょうとしせんきょかんりいいんかい だいひやうかんさいいん きょうとし 京都市長, 京都市会議長, 京都市選挙管理委員会, 代表監査委員, 京都市 じんじいいんかい きょうとしのうぎょういいんかい かくくせんきょかんりいいんかい 人事委員会, 京都市農業委員会, 各区選挙管理委員会</p>
<p>けいかくきかん 計画期間</p>	<p>れいわ2ねん6がつ1にち れいわ5ねん9がつ30にち 令和2年6月1日～令和5年9月30日</p>
<p>きょうとし 京都市におけ しょうがいしゃこよう る 障害者雇用 かんするかだい に関する課題</p>	<p>○ ほんし しょうがいしゃこようりつ へいせい30ねん どいこう ほうていこようりつ したまわって 本市の障害者雇用率は、平成30年度以降、法定雇用率を下回ってい る。また、れいわがんねんど しょうがいしゃこようりつざんにゆうたいしやう しょくいん そうき 令和元年度については、障害者雇用率算入対象の職員の早期 たいしよく どうしよ そうてい りしよくしゃ おおかつた へいせい 退職など、当初に想定できなかつた離職者が多かつたことから、平成 30ねんど したまわるけつか 30年度を下回る結果となつた。</p> <p>○ こんご ほうていこようりつ ひきあげ よてい 今後、法定雇用率のさらなる引き上げが予定されていることから、 ひきつづきしょうがいしゃ こよう かくだい すいしん ひつよう 引き続き障害者の雇用を拡大、推進していく必要がある。</p> <p>○ れいわ2ねんど しょうがい かつた たいしよく さいやうしけん じゆけんしかく 令和2年度からは、「障害のある方を対象とした採用試験」の受験資格 ちてき せいしんしょうがい かつた くわえ しょくいん さいやうわく かくだい に知的・精神障害のある方を加え、常勤職員としての採用枠の拡大を はかつて ここ しょうがい とくせい おうじてじゆうなん きんむじかん ぎやうむないやう 図っていくほか、個々の障害の特性に応じて柔軟に勤務時間や業務内容 など ちょうせい かいけいねんどにんようしょくいん こよう すいしん 等を調整することができる会計年度任用職員としての雇用も推進して いく。</p> <p>○ ほんけいかく さくてい けいき ほんし さいやうご しょうがいしゃ しょくいん 本計画の策定を契機として、本市で採用後に障害者となつた職員も ふくむ しょうがい しょくいん のうりよく はつき 含むすべての障害のある職員が能力を発揮して活躍することができる しょくばかんきやう せいび さいやうご ていちやく むけたとりくみ しすすめる 職場環境の整備や、採用後の定着に向けた取組をさらに推し進めるとと もに、すべての職員が、障害のある職員と共に働くことについて理解す ることが必要である。</p>

もくひょう
目標

①採用に

かんするもくひょう
に関する目標

○ もくひょう
目標

れいわ5ねん6がつ1にちじてん しょうがいしゃこようりつ ほうていこようりつ うわまわる
令和5年6月1日時点の障害者雇用率が法定雇用率を上回ることを
めざす
目指す。

※ れいわ3ねん4がつ1にち ほうていこようりつ ひきあげ よてい
令和3年4月1日までに法定雇用率の2.60%への引き上げが予定
されていることも踏まえ、計画的に採用を進めていく。

さんこう れいわがんねん6がつ1にちじてん じつこようりつ
(参考) 令和元年6月1日時点の実雇用率：2.06%

○ ひょうかほうほう
評価方法

まいねんど にんめんじょうきょうつうほう はあく しんちよく かくにん
毎年度の任免状況通報により把握し、進捗を確認する。

②定着に

かんするもくひょう
に関する目標

○ もくひょう
目標

しよくばかんきょう せいび ごうりてきはいりょう すいしん ふほんい りしよくしゃ
職場環境の整備や合理的配慮等の推進により、不本意な離職者を
きょくりよくしょうじさせず まいねんど さいよう1ねんごていちゃくりつ いじ
極力生じさせず、毎年度、採用1年後定着率100%の維持を目指す。

○ ひょうかほうほう
評価方法

まいねん にんめんじょうきょうつうほう じ ぜんねんどさいようしゃ ていちゃくじょうきょう はあく
毎年の任免状況通報時により前年度採用者の定着状況を把握する。

③キャリア形成

かんするもくひょう
に関する目標

○ しょうがいとくせい おうじたぎょうむ わりふり しょうばはいち ひつよう しえん きき どうにゆうとう
障害特性に応じた業務の割振りや職場配置、必要な支援機器の導入等

ごうりてきはいりょう かかるとりくみとう つうじて しょうがい しょういん かつやく ば かくだい
の合理的配慮に係る取組等を通じて、障害のある職員の活躍の場を拡大

わーく えんげーじめんと しごと せつきよくてきかんよ じょうたい たかめる
し、ワーク・エンゲージメント(仕事への積極的関与の状態)を高める。

1. 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- 障害者雇用の促進及び計画の円滑な実施を図るため、障害者雇用推進者（行財政局人事担当局長）を選任し、執行体制の責任者として障害者雇用の推進を行うこととする。また、定期的に、計画の実施状況の点検及び見直し等を行い、PDCAサイクルの確立を図る。
- 障害者職業生活相談員を選任し、職場や障害のある職員からの相談体制を整備しており、労働環境の整備や合理的配慮に係る相談等に対応し、必要に応じて措置を行うこととする。
- 障害のある職員が相談しやすいよう、障害者職業生活相談員を中心に、外部の関係機関等も活用しつつ、複線的なサポート体制を整備して、全職員に周知する。
- 本計画の実施状況の点検、見直しに当たって必要な場合は、本市の障害者雇用に関する職員を構成員とし、法定雇用率の達成及び障害のある職員の活躍に係る職場環境整備を検討するためのチーム（障害者雇用推進チーム）の設置を検討する。

(2) 人材面

- 障害者職業生活相談員に選任した者に京都労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
- 障害者職業生活相談員の知識・経験を活用し、障害のある職員とともに働くに当たっての基礎知識、留意点、支援、合理的配慮等に係る助言、指導、研修等のメニューを充実することにより、全ての職員の

りかい
理解を促進する。

- 人事課のイントラネットホームページに厚生労働省及び人事院の「合理的配慮指針」、厚生労働省の「公的機関における障害者への合理的配慮事例集」、各職場での合理的配慮事例等を掲載するなど、必要な情報提供を行う。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 本市の障害のある職員については、可能な限り障害特性に応じた職場環境等を考慮したうえで配属先を決定し、障害のない職員と同様の業務に従事させる。
なお、合理的配慮の一環として、障害の特性や程度、状況に応じた業務量等の調整を行うことがある。
- 引き続き、新規採用時、人事異動時又はその他適時、所属長等が障害のある職員と定期的に面談を行い、職務遂行状況や習熟状況等を確認することにより、必要に応じて職場環境等の改善・検討を行うとともに、継続的に適切な職務の選定等に取り組む。
- 障害者職業生活相談員が新規採用1年目の障害のある職員等を対象に、適宜状況確認を行い、就労定着のフォローを行う。
- 京都市障害者職場実習や、実習後のチャレンジ雇用（会計年度任用職員）等を通じて、個々の障害の特性等に応じた補助的な業務を創出する。

3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1)職務環境

- 合理的配慮に係る希望を踏まえ、人事配置の際に施設の状況を考慮するとともに、業務遂行に必要な支援機器（専用の作業機、電子メモ、マウス、キーボード、拡大読書器、読み上げソフト等）等を必要に応じて導入する。
- 障害のある職員からの意見、希望を踏まえ、各職場の状況等に
 応じて、作業マニュアルやチェックリストの作成、作業手順の簡素化等の見直しを検討する。
- 新規採用の障害者についても、採用前のヒアリングや配属後の面談等により希望及び配慮事項を把握し、継続的に必要な措置を講じる。
- 障害のある職員からの希望については、雇用主として、市民理解、費用の程度、周囲の職員や業務運営への影響を総合的に勘案し、実施できると判断した場合には、合理的配慮として適切に実施し、実施が困難であると判断した場合には、当該措置が実施できないことを伝えるとともに、話し合いにより、実施可能な範囲で措置を講じる。

(2)募集・採用

- 職員採用試験の実施に当たり、障害特性への配慮（点字やパソコンによる受験、拡大読書器や拡大鏡の使用、車いすスペースの利用等）を行う。
- 職員採用試験において、令和2年度から受験資格を拡大し、身体のみならず知的障害や精神障害のある方も受験対象とするとともに、より多くの方が受験できる試験制度を検討する。

		<p>○ <small>じゅうなん きんむじかん ぎょうむないようとう ちょうせい</small> 柔軟に勤務時間や業務内容等を調整することができる <small>かいけいねんど</small> 会計年度任用職員としての雇用も進めていく。</p> <p>○ <small>ぼしゅう さいよう あたって</small> 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないこととする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <small>こべつ ごうりてきはいりよ かひ けんとう</small> 個別に合理的配慮の可否を検討することなく、<small>とくてい しょうがい たいしょう</small> 特定の障害を対象外とし、又は、<small>また とくてい しょうがい げんてい</small> 特定の障害に限定する。 ・ <small>こべつ ごうりてきはいりよ かひ けんとう</small> 個別に合理的配慮の可否を検討することなく、「<small>じりき つうきん</small> 自力で通勤できること」、<small>かいじょしゃ ぎょうむすいこう かのう</small> 「介助者なしで業務遂行が可能」、<small>しゅうろうしえんきかん しょぞく とうろく</small> 「就労支援機関に所属・登録しており、<small>こようきかんちゅうしえん うけられる</small> 雇用期間中支援が受けられること」等の条件を設定する。 ・ <small>とくてい しゅうろうしえんきかん</small> 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
<p>(3) <small>はたらきかた</small> 働き方</p>		<p>○ <small>しょくいん はたらきやすいしよくばかんきょう</small> すべての職員が働きやすい職場環境となるよう、<small>かくしゆきゅうかどう りよう</small> 各種休暇等の利用を促進する。</p> <p>○ <small>ほうれい くに たとし どうこう ふまえながら しょうがい</small> 法令や、国・他都市の動向を踏まえながら、<small>しょくいん</small> 障害のある職員がより <small>はたらきやすいきんむじかん きゅうかせいどう しくみ けんとう</small> 働きやすい勤務時間、休暇制度等の仕組みを検討する。</p>
<p>(4) <small>きょりあけいせい</small> キャリア形成</p>		<p>○ <small>しょうがい しょくいん きぼう ふまえ</small> 障害のある職員からの希望を踏まえ、<small>しょうがいとくせい はいりよ ぎょうむ</small> 障害特性に配慮した業務 <small>ぶんたん みなおしどう ちょうせい おこなう</small> 分担の見直し等の調整を行う。</p> <p>○ <small>じつむのうりよく せんもんせい こうじょう はかる</small> 実務能力や専門性の向上を図るために、<small>ほんにん きぼう ふまえつつ</small> 本人の希望も踏まえつつ、<small>けいかくてき とりくんで しょくいんけんしゅうとう じゅこう そくしん</small> 計画的に取り組んでいる職員研修等の受講を促進することとする。</p> <p>○ <small>じんじひょうかせいど ちほうこうむいんほうだいにじゅうさんじょう だいにじゅうさんじょう</small> 人事評価制度については、地方公務員法第二十三条から第二十三条 <small>さん きてい しゅし じゅうぶん ふまえつつ</small> の三までの規定の趣旨を十分に踏まえつつ、<small>ないかくかんぼうないかくじんじきょくじんじ</small> 内閣官房内閣人事局人事 <small>せいさくとうかつかんつうち へいせい30ねん12がつ21にちづけかくひとひとだい888ごう しょうがい ゆうする</small> 政策統括官通知（平成30年12月21日付け閣人人第888号「<small>しょうがい</small> 障害を有する <small>しょくいん じんじひょうか</small> 職員の人事評価について」）を参考<small>さんこう</small> に、<small>しょうがいとくせい はいりよ うんよう</small> 障害特性に配慮した運用のより</p>

		<p>めいかくか けんとう 明確化を検討する。</p>
	<p>(5)その他の人事管理</p>	<p>○ つうきんしゅだん ひつよう おうじ しょうがい しょくいん しょうがいとくせい 通勤手段について、必要に応じ、障害のある職員の障害特性に</p> <p>おうじてはいりよ おこなう 応じて配慮を行う。</p> <p>○ しょうがい しょくいん たいするしょくば りかい ひつよう はいりよ てきせつ 障害のある職員に対する職場の理解や必要な配慮が適切に</p> <p>おこなわれる しょくいん じょうきょうとう きよくおよびしょぞくかん てきせつ 行われるよう、職員の状況等について、局及び所属間で適切に</p> <p>ひきつぎ おこなう 引き継ぎを行う。</p> <p>○ しょうがいしゃかつやくすいしん かかるじょうき とりくみ ほんにん きぼう 障害者活躍推進に係る上記の取組については、本人の希望や、</p> <p>ぷらいばしー じゅうぶんはいりよ すすめる プライバシーに十分配慮しながら進める。</p>
<p>4. その他</p>		
		<p>○ じちたい しょうがいしゃしゅうろうしせつとう ぶつびんとう ちょうたつ すいしんとう 自治体による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に</p> <p>かんするほうりつおよびきょうとししょうがいしゃしゅうろうしえんしせつとう ぶつびんとう ちょうたつ 関する法律及び京都市障害者就労支援施設等からの物品等の調達</p> <p>ほうしん もとづくしょうがいしゃしゅうろうしせつとう ほつちゅうとう つうじて しょうがいしゃ かつやく 方針に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍</p> <p>ば かくだい すいしん の場の拡大を推進することとする。</p>