

京都市 障害者活躍推進計画

京 都 市

令和2年6月 策定

令和5年9月 変更

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 計画変更の経過（令和5年9月）

令和2年6月に策定した本計画に基づき各種取組を推進した結果、障害者雇用率に関して当初目標（令和5年6月1日時点での法定雇用率達成）を1年前倒しで達成するなど、障害のある職員の職業生活における活躍推進に努めてきました。

そのような中、令和5年3月1日に障害者雇用促進法施行令を改正する政令が公布され、令和6年4月1日から法定雇用率が3.00%（令和8年6月30日までは経過措置として、2.80%）に引き上げられることとなっています。

これを受け本市では、令和5年9月30日までで終了する予定であった本計画の期間を令和8年3月31日までに変更し、引き続き、障害者雇用の推進に取り組んでいきます。

3 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8年3月31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。

4 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5年度	2.73%	2.60%	232名	186名	0名	46名
令和4年度	2.61%	2.60%	223名	183名	0名	40名
令和3年度	2.45%	2.60%	212名	179名	0名	33名
令和2年度	2.19%	2.50%	191名	167名	0名	24名
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4年度	100%	100%	100%	—（※3）
令和3年度	100%	100%	100%	80%
令和2年度	100%	100%	100%	—（※3）
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

5 計画の詳細

機関名	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、京都市人事委員会、京都市農業委員会、各区選挙管理委員会
任命権者	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、京都市人事委員会、京都市農業委員会、各区選挙管理委員会
計画期間	令和2年6月1日～令和8年3月31日
京都市における障害者雇用に関する課題	<ul style="list-style-type: none"> ○ 本市の障害者雇用率は、平成30年度以降、法定雇用率を下回る状況にあったが、本計画に基づき各種取組を推進した結果、令和4年度に法定雇用率を上回ることとなった。 ○ 令和6年4月1日には、法定雇用率が3.00%（令和8年6月30日までは経過措置として、2.80%）に引き上げが予定されていることから、引き続き障害者の雇用を拡大、推進していく必要がある。 ○ 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図っているほか、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引き続き推進していく。 ○ 本計画の策定を契機として、本市で採用後に障害者となった職員も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。
目標	
①採用に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> ○ 目標 毎年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目指す。 ※ 令和6年4月1日に法定雇用率が3.00%（令和8年6月30日までは経過措置として、2.80%）に引き上げられることを踏まえ、計画的に採用を進めていく。 （参考）令和5年6月1日時点の実雇用率：2.73% ○ 評価方法 毎年度の任免状況通報により把握し、進捗を確認する。
②定着に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> ○ 目標 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。 ○ 評価方法 毎年度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キャリア形成に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。

取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。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、PDC A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、引き続き、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。 ○ 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係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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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、障害のある職員と共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	
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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（専用の作業机、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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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しており、引き続き、より多くの方が受験できる試験制度を継続する。 ○ 柔軟に勤務時間や業務内容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引き続き進めていく。 ○ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 個別に合理的配慮の可否を検討することなく、特定の障害を対象外とし、又は、特定の障害に限定する。 ・ 個別に合理的配慮の可否を検討することなく、「自力で通勤できること」、「介助者なしで業務遂行が可能」、「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」等の条件を設定する。 ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
(3)働き方	<ul style="list-style-type: none"> ○ すべての職員が働きやすい職場環境となるよう、各種休暇等の利用を促進する。 ○ 法令や、国・他都市の動向を踏まえながら、障害のある職員がより働きやすい勤務時間、休暇制度等の仕組みを検討する。

<p>(4)キャリア形成</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害のある職員からの希望を踏まえ、障害特性に配慮した業務分担の見直し等の調整を行う。 ○ 実務能力や専門性の向上を図るために、本人の希望も踏まえつつ、計画的に取り組んでいる職員研修等の受講を促進する。 ○ 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の三までの規定の趣旨を十分に踏まえつつ、内閣官房内閣人事局人事政策統括官通知（平成 30 年 12 月 21 日付け閣人人第 888 号「障害を有する職員の人事評価について」）を参考に、障害特性に配慮した運用のより明確化を検討する。
<p>(5)その他の人事管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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応じて配慮を行う。 ○ 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引き継ぎを行う。 ○ 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、プライバシーに十分配慮しながら進める。
<p>4. その他</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 自治体による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。