

「障害者活躍推進計画」の取組状況(令和6年度)

本市では、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、各任命権者で「障害者活躍推進計画」を策定し、障害の有無や種別にかかわらず、誰もがいきいきと生活できる多様な共生社会の実現の推進に向け、次のとおり、障害のある方の活躍の場の拡大等の取組を進めています。

1 取組状況の公表機関

市長部局等、消防局、交通局、上下水道局、教育委員会

2 障害者雇用率等

(1) 障害者雇用率(令和6年度)

各任命権者における障害者雇用率は、以下のとおりです。

(単位：％)

任命権者別	障害者雇用率	法定雇用率
市長部局等	2.80	2.80
消 防 局	3.54	2.80
交 通 局	3.59	2.80
上下水道局	3.10	2.80
教育委員会	2.63	2.70

(2) 障害のある職員の定着率

市長部局における障害のある職員の定着率は、以下のとおりです。

(単位：％)

	常勤職員(※1)		非常勤職員(※2)	
	採用6箇月後	採用1年後	採用6箇月後(※3)	採用1年後(※3)
6年度	100	100	100	100
(参考)5年度	100	100	91	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 非常勤職員について、「採用6箇月後」欄には、任期を6箇月以上として採用した者の定着率を、「採用1年後」欄には、任期を1年以上として採用した者の定着率をそれぞれ記載。

3 主な取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備（組織面・人材面）

- ・ 障害者雇用の促進及び計画の円滑な実施を図る障害者雇用推進者の選任
- ・ 障害のある職員の職業生活に関する相談・指導を行う障害者職業生活相談員の選任（令和5年度から2名に増員）及び相談窓口体制等の整備
- ・ 「京都市版障害のある職員への合理的配慮ガイドブック」を作成し、職員に周知
- ・ 障害者職業生活相談員による合理的配慮の提供や各所属での理解促進に関する職員研修等の実施
- ・ 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」等の必要な情報の周知

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・ 合理的配慮に係る希望を踏まえ、施設の状況（多目的トイレ、スロープ等）を考慮したうえでの、配属先の決定
- ・ 所属長等と障害のある職員との定期的な面談等による業務遂行状況や習熟状況等の確認、必要に応じた職場環境等の改善・検討と継続的に適切な職務の選定等の実施
- ・ 障害のある職員等に対し、障害者職業生活相談員が適宜業務等の状況確認を行うなど就労定着フォローを実施
- ・ 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）等の実施

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理（職務環境・募集・採用等）

- ・ 障害の特性に配慮した業務遂行に必要な支援機器の導入（電話子機の増設、デスクの購入等）や、必要な業務マニュアル及びチェックリスト等の充実
- ・ 新規採用の障害のある職員に対し、採用前のヒアリングや配置後の面談等での配慮事項の把握や、継続的に必要な措置の実施
- ・ 障害の特性に配慮した募集・採用の実施（点字受験案内の作成、拡大文字問題集での対応等）
- ・ 職員採用試験において、令和2年度から、身体障害に加え、知的障害や精神障害のある方を受験対象とする受験要件の拡大。令和6年度（令和7年1月実施）から、受験年齢を「35歳まで」から「60歳まで」に引き上げ。
- ・ 障害の特性を踏まえた多様な働き方を選択できるよう、より柔軟に勤務時間や業務内容等を調整することが可能な会計年度任用職員としての雇用の拡大
- ・ 早出遅出勤務制度、在宅勤務の実施等、柔軟かつ弾力的な働き方の推進
- ・ 所属長等との人事評価面談等の定期的なヒアリングのほか、職員からの要望に応じて、障害者職業生活相談員による面談の実施
- ・ 障害のある職員が、その障害に起因する医療行為として行われるリハビリテーションを受ける必要がある場合の病気休務の制度見直し
- ・ 実務能力や専門性の向上を図るため、職員研修等の受講促進