

きょうとししょうがいしゃかつやくすいしんけいかく
京都市障 害 者活躍推進計画

きかんめい 機関名	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
にんめいけんじゃ 任命権者	きょうとしちよう きょうとしかいぎちよう きょうとしせんきょかんりいいんかい だいひようかんさいいん 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
けいかくきかん 計画期間	れいわ ねん がつ にち れいわ ねん がつ にち 令和7年4月1日～令和12年3月31日 けいかくきかんない まいねんど じっしじょうきよう てんけんけっか しゃかいじょうせい へんか (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、 しょうがい しょういん いけんとう ふ ひつよう おう けいかく みなお おこな 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 う。)
こうひよう しゅうち 公表・周知	さくせいまた みなお おこな けいかく すみ ほんし ほーむぺーじ じんじ 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や人事 ぎょうせいはくしよ こうひよう ぜんしょういん たい しゅうち 行 政 白書において公表するとともに、全職 員 に対して周知する。また、 まいとし ぜんねんど とりくみじょうきようおよ もくひよう たい じっせきとう どうよう こうひよう 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 およ しゅうち おこな 及び周知を行 う。
しょうがい 障 害 のある 職 員 等 の 参 画	けいかくさくてい あ ほんし ざいせき しょうがい しょういん たい にんい 計画策定に当たっては、本市に在籍する 障 害 のある職 員 に対して任意の あん けーとちようさ じっし いけんこうかん おこな いけん はんえい 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、健康管理医等からの意見聴 取 を行 うこととする。
きょうとし 京都市におけ る 障 害 者 こよう かん 雇用に関する か だい 課題	れいわ ねん がつ にち しょうがいしゃこようそくしんほうかいせいほう しこう こうむぶちん ○ 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、 しょうがいしゃこよう そくしん む とりくみ ちゃくじつ すす 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た。

	○ このような状況の中、本市では、令和2年6月に計画を策定し、障害のある方の新規採用の取組の推進や、採用後も職場でいきいきと継続して活躍していただくための障害特性に応じた合理的配慮等職場定着に向けた支援など、障害者雇用の推進に取り組んでおり、障害者雇用率は令和4年度に法定雇用率（2.60%）を上回ることとなったが、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%）に引き上げられているところである。 ○ 本計画の策定を契機として、引き続き障害者の雇用を拡大、推進していくとともに、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、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。
もくひょう 目標	
①採用に関する目標 もくひょう 目標	○ 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。 ※ 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6年6月1日時点の実雇用率：2.80% ○ 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	○ 目標 常勤職員・非常勤職員ともに、毎年度、年度途中の職場環境（就労環境、人間関係、職務内容等）を理由とした不本意な離職を極力生じさせないことを目指す。 ○ 評価方法 毎年度の任免状況通報により、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	○ 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	○ 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、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、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、健康管理医や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	○ 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	
	○ 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するものとする。 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。

		○ ひ つづ しん きさいよう じんじいどう じ また た てき じょぞくちようとう 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 しょうがい しょういん ていきてき めんだん おこな しょうむすいこうじようきよう しゅうじゆく 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 じようきようとう かくにん ひつよう おう しょう ば かんきようとう かいぜん 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・ けんとう おこな しょうがいとくせい おう たよう ぎょうむ けいけん 検討を行うとともに、障害特性に応じ、多様な業務を経験できるよ はいち しょうむ せんてい つと うな配置や職務の選定に努める。 ○ しょうがいしゃしょうぎようせいかつそうだんいん しん き さいよう ねん め しょうがい しょういんとう 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 たいしょう てきぎじようきようかくにん おこな しゅうろうていちゃく ふ お ろ ー おこな 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。 ○ きょうとししょうがいしゃしょうぎょうじしゅう じしゅうご ちゃ れ ん じ こよう かいけいねん どのんよう 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 しょういん とう つう ここ しょうがい とくせいとう おう ほじよてき ぎょうむ 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 そうしゅつ 創出する。
3. しょうがいしゃ かつやく すいしん かんきようせいび じんじかんり 3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理		
	(1)しょうむかんきよう (1)職務環境	○ ごうりてきはいりよ かが き ぼう ふ じんじはいち さい しせつ じようきよう 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 こうりよ ぎょうむすいこう ひつよう しえん き き せんよう さぎょうづくえ でんし 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 め ち まう す きー ぼー ど かくだいどくしよき よ あ そ ふ とう とう ひつよう 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 おう どうにゅう に応じて導入する。 ○ しょうがい しょういん いけん きぼう ふ かくしよくば じようきようとう 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 おう さぎょう ま に ゆ ある ち え っ く り す と さくせい さぎょうてじゆん かん そ かつ 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 み なお けんとう の見直しを検討する。 ○ しん きさいよう しょうがいしゃ さいようまえ ひ あ り ん ぐ はいぞくご めんだん 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 とう きぼうおよ はいりよじこう はあく けいぞくてき ひつよう そ ち こう 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。 ○ しょうがい しょういん きぼう こようぬし しみんりかい 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等を総合的に勘案し、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。 - 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	○ 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。
(4) キャリア形成	○ 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を行う。
(5) その他の じんじかんり 人事管理	○ 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。 ○ 本人が希望する場合には、就労パスポートの活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。

4. その他^た

- 自治体^{じちたい}による障害者就労施設等^{しょうがいしゃしゅうろうしせつとう}からの物品等^{ぶつびんとう}の調達^{ちょうたつ}の推進等^{すいしんとう}に関する法律^{ほうりつ}及び京都市^{きょうと}障害者就労支援施設等^{しょうがいしゃしゅうろうしえんしせつとう}からの物品等^{ぶつびんとう}の調達^{ちょうたつ}
- 方針^{ほうしん}に基づく^{もと}障害者就労施設等^{しょうがいしゃしゅうろうしせつとう}への発注等^{はっちゅうとう}を通じて^{つう}、障害者^{しょうがいしゃ}の
- 活躍^{かつやく}の場^ばの拡大^{かくだい}を推進^{すいしん}する。