

京都市教育委員会 障害者活躍推進計画

京都市教育委員会
令和2年4月 策定
令和5年9月 変更

1 策定主旨

本市教育委員会では、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、合理的配慮として、職員の障害特性に応じた業務の割振りや職場配置等についても進めてきましたが、結果として、令和元年度の障害者雇用率が1.62%（6月1日時点）となり、法定雇用率を下回っている状況でした。

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提供等に向けた取組を着実に進めていくために、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、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、当計画を基に、障害の種別に関係なく、意欲や能力に応じて、誰もが就労を通して社会参加できる共生社会の実現に向け、更なる取組を進めていきます。

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、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2.90%（令和8年6月30日まで経過措置として、2.70%）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

京都市立学校・幼稚園の教職員及び教育委員会事務局の職員（以下「職員」という。）

(2) 計画期間

令和2年4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、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

策定又は改定を行った計画は、速やかに本市教育委員会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 障害者の雇用状況

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	2.25%	2.50%	142.5 名	117 名	3.5 名	22 名
令和 4 年度	2.17%	2.50%	138 名	117.5 名	3.5 名	17 名
令和 3 年度	2.09%	2.50%	133 名	122 名	3 名	8 名
令和 2 年度	1.62%	2.40%	102 名	－	－	－
令和元年度	1.62%	2.40%	100.5 名	－	－	－
平成 30 年度	1.84%	2.40%	87.5 名	－	－	－
平成 29 年度	1.67%	2.20%	80 名	－	－	－

※ 特定の者が障害であること及びその障害の程度等が推認される恐れがある部分については（－）としている。

5 計画の詳細

機関名	京都市教育委員会
任命権者	京都市教育長
計画期間	令和2年4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	○ 京都市教育委員会では、令和5年6月1日現在の障害者任免状況通報において、実雇用率2.25%、不足数15.5人であり、法定雇用率が未達成となっている。 ○ 令和6年4月1日には、法定雇用率が2.90%（令和8年6月30日までは経過措置として、2.70%）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。 ○ 令和元年度から教員の受験資格に知的・精神障害のある方を加え、学校事務職員の受験資格を※拡大しており、令和2年度からは、教育委員会事務局職員及び学校事務職員の受験資格に知的・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くほか、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進めていくこととしている。 ※受験資格である障害等級の「1級から4級」を「1級から6級」に、対象年齢の「18歳から29歳」を「18歳から45歳」にそれぞれ拡大 ○ また、障害のある職員が活躍していくための環境整備や、職場定着に向けた取組のみならず、教育委員会全体で障害者雇用を推進していくため、障害のある職員に対する職員の理解促進を着実に進めていく必要がある。
目標	
①採用に関する目標	○ 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。 ※ 令和6年4月1日に法定雇用率が2.90%（令和8年6月30日までは経過措置として、2.70%）に引き上げることを踏まえ、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：2.25% ○ 評価方法 毎年度の任免状況通報により把握・進捗確認する。
②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など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する。
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（総務課長、教職員人事課長）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、P D C 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、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。
(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。また、障害者職業生活相談員を中心に、障害のある職員のサポート体制を整備し、相談窓口等を全職員に周知する。 ○ 職員の理解促進のため、障害のある職員の新規受入れ職場に対し、障害のある職員と共に働くにあたっての心構えや障害に係る基礎知識、必要な配慮事項などを周知する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○ 本市の「障害のある方を対象とした採用試験」で採用された常勤職員は、本人の希望や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、他の採用試験により採用された職員と同様の業務に従事している。 ○ 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等が新規採用1年目を対象に、定期的に職場訪問・面談を行い、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B）、学校園で勤務する会計年度事務等の雇用等を通じて、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	○ 合理的配慮に係る要望を踏まえ、業務遂行に必要な支援機器（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要望を踏まえ、各所属で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、必要に応じて見直しを検討する。 ○ 新規に採用した障害者についても、定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○ 上記の合理的配慮に係る措置を講じるに当たって、障害者からの要望を踏まえつつ、雇用主として過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
(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等）を行う。

	○ 教育委員会事務局職員及び学校事務職員の採用試験において、受験資格を拡大し、令和2年度から、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。 (教員採用試験においては、令和元年度試験から身体に加え知的障害や精神障害のある方も受験対象とし実施済み。) ○ 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を進めていく。 ○ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないこととする。 ・ 特定の障害を排除し、又は、特定の障害に限定する。 ・ 自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・ 「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」といった条件を設定する。 ・ 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、時間単位の年次有給休暇や病気休暇等の各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	○ 障害のある職員からの要望を踏まえ、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、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。
(5) その他の人事管理	○ 通勤手段について、障害のある職員の状況に応じて柔軟に対応する。 ○ 障害のある職員との面談等を通して、状況把握や体調配慮を行う。
4. その他	
	○ 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関する法律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こととする。