

障害者活躍推進計画の詳細

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7年4月1日～令和12年3月31日 (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。)
京都市における障害者雇用に関する課題	<ul style="list-style-type: none">○ 京都市教育委員会では、令和6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2.63%、不足数4人であり、法定雇用率が未達成となっています。○ 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%）に引き上げられたことから、引き続き障害者の雇用を拡大、推進していく必要があります。○ 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ます。 <p>※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</p> <ul style="list-style-type: none">○ 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ります。
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します。 ※ 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%）に引き上げられることを踏まえ、計画的に採用を進めていきます。 (参考) 令和6年6月1日時点の実雇用率：2.63%○ 評価方法 毎年度の任免状況通報により把握し、進捗を確認します。
② 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）を高めます。

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います。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ります。
- 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います。

(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ます。
- 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します。
- 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します。

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するものとします。
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ります。
- 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、適切な職務の選定等に取り組みます。
- 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います。
- 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します。

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（拡大読書器、読み上げソフト等）等を必要に応じて導入します。
- 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します。
- 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ます。

	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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ます。
(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）を行います。 ○ 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します。 （教員採用試験においては、令和元年度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です。） ○ 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きます。 ○ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。 <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時間単位の年次有給休暇や病気休務等の各種休暇の利用を促進します。 ○ 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します。
(4)キャリア形成	<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います。 ○ 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します。
(5)その他の人事管理	<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います。 ○ 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、所属間で適切に引き継ぎを行います。 ○ 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ます。

	<ul style="list-style-type: none">○ 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ます。
4. その他	
	<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します。