
第2期京田辺市障がい者活躍推進計画



令和7年4月
京田辺市

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく障がい者活躍推進計画

京田辺市長
京田辺市議会議長
京田辺市教育委員会
京田辺市農業委員会
京田辺市公営企業管理者
京田辺市消防長
京田辺市代表監査委員
京田辺市選挙管理委員会
京田辺市公平委員会
京田辺市固定資産評価審査委員会委員長

☆ 障がいのある職員を含む全ての職員が、
その能力を有効に発揮できる職場を目指します。

本市においては、「障害」の表記について、法令の名称やそれらの中で使用される特定（専門）の用語を除き、「障がい」と表記します。

I 総論

I はじめに

令和元年6月に障害者の雇用の促進等に関する法律が改正され、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する「障害者活躍推進計画作成指針」に即して、「障害者活躍推進計画」を作成することとされました。

これを受け、本市では令和2年4月に「京田辺市障がい者活躍推進計画」を策定し、障がいのある職員を含む全ての職員が能力を有効に発揮できる職場を目指して取組を進めてまいりました。

この度、令和6年度末をもって計画期間が満了となったことから、令和7年度から令和11年度末までの5年間を計画期間とする「第2期京田辺市障がい者活躍推進計画」を策定し、誰もが活躍できる職場の実現に向けた取組を推進します。

令和7年4月

2 策定主体

本計画は、各任命権者及びその機関に所属する障がいのある職員等が参画して策定します。その上で、それぞれの機関において、掲げた目標に向けた取組を自律的に進めていきます。

3 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 周知・公表

(1) 本計画を策定又は変更した場合は、全ての職員に周知するとともに、ホームページに掲載し公表します。

(2) 年に1回、前年度の取組状況及び目標に対する実績等をホームページに掲載し公表します。

II 障がい者雇用の状況と目標

I 本市における障がい者雇用の状況

(1) 職員採用選考の実施状況

本市においては、平成30年度に身体に障がいのある人を対象にした採用試験を実施し、令和元年度及び令和2年度には、障がい種別を限定せずに、障がいのある人を対象とした採用試験を実施しました。さらに、令和5年度からは、新たな募集区分を追加し、障がいのある人のうち社会人経験を有する人を対象とした採用試験も実施したところです。

また、令和2年度に開始した会計年度任用職員制度においては、障がいのある人を採用対象とした「チャレンジワーカー」という職種を設け、同年度以降、毎年職員を採用しています。

(2) 障害者雇用率

全ての事業主は、政令で定められた法定雇用率以上の障がい者を任用することが義務づけられています。現在の法定雇用率に基づき、1名以上の障がい者を任用することが必要となるのは、本市においては、市長事務部局・教育委員会事務部局・上下水道事業事務部局の3部局となります。当該3部局における直近3年度の障がい者雇用の状況については、次の表のとおりです。

(1)のような職員採用選考の実施や障がい理解の促進に取り組んだ結果、令和6年の本市の実雇用率(=障害者任免状況通報時の計算ルールに基づき算定する、職員数に対する障がい者の実際の雇用率)は法定雇用率以上となっています。

基準日		市長事務部局	教育委員会事務部局	上下水道事業事務部局	法定雇用率
R4.6.1	実雇用率	2.42%	2.77%	2.27%	2.6%
	不足数	1人	0人	0人	
R5.6.1	実雇用率	2.57%	1.43%	2.22%	2.6%
	不足数	0人	1人	0人	
R6.6.1	実雇用率	2.89%			2.8%
	不足数	0人			

※実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数が0人であれば法定雇用率達成となります。

なお、不足数についても、障害者任免状況通報時の計算ルールに基づいて算出しています。

※障害者雇用率を適用する単位の特例認定を受けたため、令和6年からは市長事務部局・教育委員会事務部局・上下水道事業事務部局を合算して雇用率を算出しています。

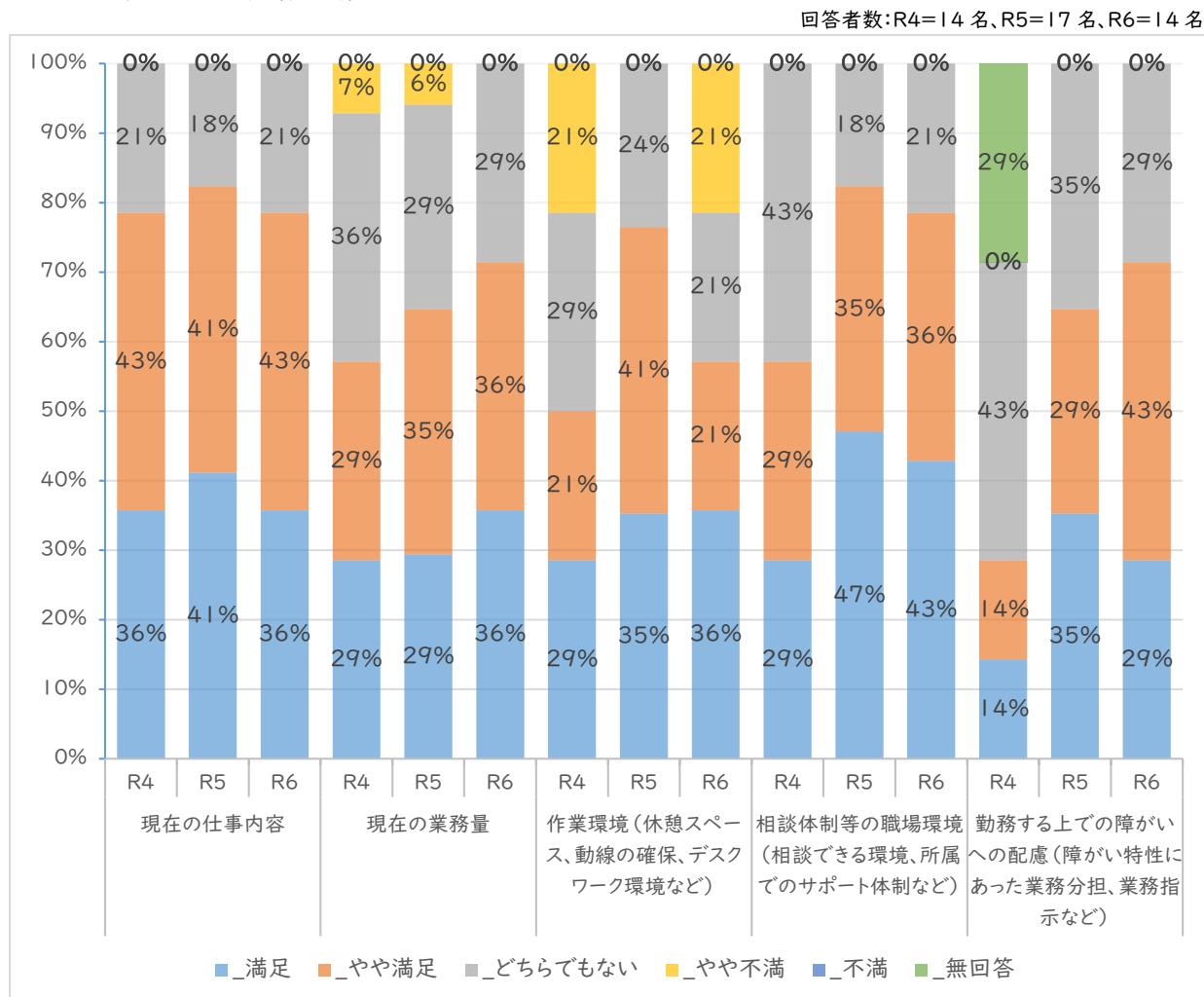
(3) 障がいのある職員の定着状況

障がいのある人を対象とした採用選考にて採用した職員の採用年度末時点での定着率(※)は、令和3年度は75%、令和4~5年度は100%となっています。

(※)定着率は、「(採用者数-離職者数(採用年度の3月31日付退職は除く。))÷採用者数×100」にて算出しています。

(4) 障がいのある職員を対象としたアンケートの結果

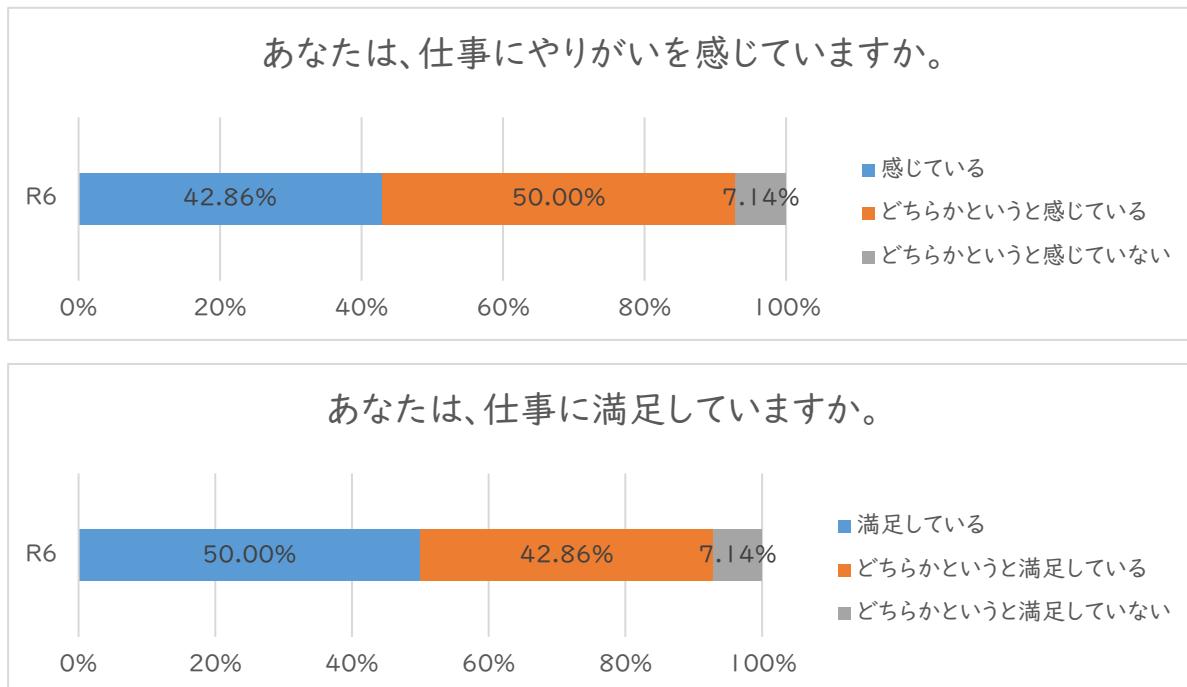
働きやすい職場づくりのため、障がいのある職員を対象としてアンケートを実施しています。直近3年度の結果(概要)については、次のとおりです。



「満足」又は「やや満足」と回答されたものに着目すると、「現在の仕事内容」ではいずれの年度においても80%前後を占めており、「現在の業務量」「勤務する上での障害への配慮」については年ごとに増加し、令和6年度には70%を超えていました。また、「相談体制等の職場環境」については、令和4年度は50%台にとどまりましたが、令和5~6年度には80%前後まで増加しました。しかし、「作業環境」に関しては、令和5年度には70%を超えたものの、令和6年度には50%台にまで減少しています。なお、「作業環境」においては、

「不満」又は「やや不満」と回答されたものも目立っており、令和6年度には21%を占める結果となっています。不満に感じる理由としては、執務室内の温度調整が難しいことや通路が狭いことなどが挙げられています。

また、令和6年度からは、同アンケート調査に仕事のやりがいや満足感に関する項目を追加しました。その回答結果は次表のとおりですが、いずれの質問項目においても、「感じて（満足して）いる」又は「どちらかというと感じて（満足して）いる」と回答されたものが90%を超えていました。



2 障がい者雇用に関する課題

障がいのある人の採用や定着に関しては、これまでの取組の結果、一定の効果がありましたが、昨今の人材不足問題は深刻であり、今後は人材確保がより困難になると想定されます。そのため、職員の採用に繋がる取組を引き続き推進していくことに加え、職場内における障がいへの理解の促進や業務の幅の拡大など、新たな取組についても検討し、実行していく必要があります。

また、障がいのある職員を対象として行ったアンケート結果においては、肯定的な回答が増加している質問項目が多くなってきているものの、一定の割合で中立的・否定的な回答が見られます。特に「現在の業務量」「作業環境」「勤務する上での障害への配慮」については、肯定的な回答が75%以下となっていることから、より満足度を高められるような取組が求められていると考えます。

3 目標

2の課題をふまえ、「働いてみたい職場」「働き続けたい職場」となることを目指し、次のとおり目標を設定します。

(1) 採用に関する目標

各年6月1日時点の実雇用率について、法定雇用率を達成(※)する。

(※)実雇用率が法定雇用率を下回っていても、障害者任免状況通報時の不足数が0人であれば法定雇用率達成とします。

評価方法:毎年の障害者任免状況通報により把握・進捗管理

(2) 定着に関する目標

障がいのある人を対象とした採用選考にて採用した職員の採用年度末時点での定着率(※)を100%とする。

(※)定着率は、「(採用者数-離職者数(採用年度の3月31日付退職は除く。))÷採用者数×100」にて算出します。

評価方法:毎年の任免状況通報の基準日(6月1日)を基に、前年度に採用した対象職員の定着状況を把握・進捗管理

(3) 仕事への満足度に関する目標

仕事への満足感を有する職員の割合が90%以上となるようにする。

評価方法:毎年、基準日(6月1日)に在籍している障がいのある職員に対してアンケート調査を実施し、満足度を把握する。

III 具体的な取組内容

I 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備

(1) 障がい者活躍推進会議の開催等

- ① 各任命権者は、人事担当課長（人事担当課長がいない部局については、職員課長）を「障がい者雇用推進者」に選任し、各部局の取組を推進する。
- ② 障がい者雇用推進者及び各部局人事担当課職員代表者（担当係長等）を参加者とする「障がい者活躍推進会議」を年1回以上開催し、同会議において、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直しや、各所属が障がいのある職員の支援を行いやすくするような環境づくりの検討等を行う。
また、障がいのある職員に対し、会議への参加を呼びかける。
- ③ 障がいのある職員に対するアンケート等を実施し、職員の意見を取組へ反映する。

(2) 相談先の確保等

- ① 障がいのある職員が5人以上いる任命権者は、障がい者職業生活相談員を選任する。
- ② 障がい者職業生活相談員は、障がいへの理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、必要な研修等を受講する。
- ③ 障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を人事担当課等に設置し、周知するとともに、相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医、保健師又は外部機関とも連携を図る。

(3) 障がいへの理解の促進

- ① 障がいに関する職員の理解を深めることや、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすいと感じる職場の実現などを目的として、職員を対象とした研修を実施する。
- ② 障がいのある職員の所属部署の所属長や上司・同僚が、障がいのある職員の障がい特性や配慮事項などを適切に理解・共有するためのツールを導入し、障がいのある職員の希望に応じて活用できるようにする。

2 障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ① 採用に当たり、人事担当課が配慮事項等を聴取する等、障がいのある職員一人ひとりの障がい特性や能力に適した業務等を確認する。
- ② 新規採用時において、面接その他の方法により、障がい特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進する。

- ③ 現に勤務する障がいのある職員や今後採用する障がいのある人の能力や希望も踏まえ、所属への照会等を活用した職務の選定（既存業務の切り出し等）や創出（複数作業の組み合わせによる新規業務の創出等）について検討する。
- ④ 人事担当課において、障がいの特性に応じた職務の選定・創出をするための手法を学び、所属と共有する。

3 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

（1）職場環境

- ① 年1回以上、障がいのある職員の要望を確認する機会を設け、その職員の要望に応じて、就労支援機器の導入や勤務環境の整備等について検討する。
- ② 新規採用職員については、採用前の面談により必要な配慮等を把握し、措置を講じる。
なお、措置を講じるに当たっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
- ③ 限られたスペースでも快適に勤務することができる作業環境の構築のため、他団体の取組を研究する。

（2）募集・採用

- ① 募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。
 - ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
 - ・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。
- ② 障がい特性に配慮した選考方法の実施や職務の選定に取り組む。
- ③ チャレンジワーカーの活躍の場をより広げるため、業務の幅を広げる取組に着手する。
- ④ 就労支援機関や支援学校などに職員募集の案内を行うことで、募集情報の周知に努める。

（3）働き方

- ① 時差出勤や休憩時間の弹力的な設定など、働き方を柔軟にできる各種制度について、職員の希望に応じて利用案内を行う。
- ② 時間単位の年次休暇や病気休暇など、各種休暇の利用を促進する。

（4）キャリア形成

- ① 障がい特性に配慮しつつ、人材育成を重視した人事異動を行う。

- ② 必要な配慮を行うことにより、研修の機会を確保する。
- ③ 個別面談等を通じてチャレンジワーカーの意向を確認し、業務のステップアップを希望する職員がいる場合、その支援を行う。

(5) その他の人事管理

- ① 年3回程度、所属の管理職又は人事担当課による面談を実施し、障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動に当たっては、業務との適切なマッチング等を図る。
- ② 障がいのある職員からの要望を踏まえ、可能な範囲で、通勤時の配慮等を行う。
- ③ 中途障がいの職員（在職中に疾病・事故等により障がいを持つこととなった職員をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。

4 その他

(1) 障がい者の雇用促進に向けた取組

- ① 市内企業の障がい者雇用の啓発に努めるとともに、田辺公園拡張整備事業に関わる事業者等の関係機関と連携し、障がいのある方の雇用拡大に努める。
- ② 障がいのある方の自立に向けた就労支援の一環として、市役所において、一定の期間、就労の経験を積む場を提供する「障がい者職場実習・わんすてっぷ雇用事業」を実施し、一般企業等での就労への支援を行う。

(2) 国等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（以下「障害者優先調達推進法」という。）に基づく取組

- ① 障害者優先調達推進法に基づく障がい者施設への調達等を通じて、障がいのある人の活躍の場の拡大を推進する。
- ② 毎年度、その年度の調達方針とともに前年度の調達実績をホームページに掲載する。