

---

# 京田辺市障がい者活躍推進計画

---

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

## 1 はじめに

平成 30 年に、国及び地方公共団体の多くの機関において、障がい者雇用率制度の対象障がい者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなりました。本市においては、不適切な計上はなかったものの、部局によっては法定雇用率が未達成な状況となっていたため、達成に向けた取組を進めてきました。

令和元年 6 月には、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により、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たところです。

本計画は、「障害者活躍推進計画作成指針」に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、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すために、新たに策定するものです。

令和 2 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進めてまいります。

## 3 計画期間

令和 2 年度から令和 6 年度までとします。

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

### 1 本市における障がい者雇用の状況

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。

令和元年6月1日現在の雇用率は次のとおりです。

市長部局	2.57%	教育委員会	0.0%	上下水道事業部局	4.55%
------	-------	-------	------	----------	-------

※上記以外の部局については、雇用義務対象ではないため未計算

教育委員会においては、法定雇用率を満たしていないため、引き続き障がいのある人を対象とした採用試験を実施するとともに、令和2年4月から開始する会計年度任用職員制度においても、障がいのある人の雇用に取り組んでまいります。

### 2 目標

#### (1) 採用に関する目標

**(各年度) 当該年6月1日時点の法定雇用率以上**

評価方法：毎年任免状況通報により把握・進捗管理

#### (2) 定着に関する目標

**不本意な離職者を極力生じさせない**

評価方法：毎年任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理

## Ⅲ 具体的な取組内容

### 1 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、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行う。  
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、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) 障がい理解の促進

- ①新規採用職員研修及び新任管理職研修において、障がいに関する理解を深める研修を実施する。
- ②年1回、職員向けに障がい者福祉及び障がい者への理解の促進を図ることを目的とした「京田辺市職員障がい者福祉研修」を実施する。

### 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採用にあたり、人事担当課が主治医に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新規採用や人事異動等において、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。

### 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、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。
- 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、措置を講じるにあたっては、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。

#### （2）募集・採用

- ①募集・採用に当たっては、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採用選考にあたり、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫する。

#### （3）働き方

- ①時差出勤や休憩時間の弾力的な設定など、柔軟な働き方ができるように例規整備を行う。
- ②時間単位の年次休暇や病気休暇などの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。

#### (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、人事異動にあたっては、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。