

# 京都府公営企業における障害者活躍推進計画

令和2年4月1日策定

令和5年4月1日改定

令和7年4月1日改定

**法令根拠** 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）第7条の3

**目的** 障害のある職員の障害の特性に応じた職場環境の整備等を通じて、職員一人ひとりが能力を十分に発揮できる組織づくりを目指す。

**機関名** 京都府（公営企業の管理者の権限に属する事務を行う建設交通部）

**任命権者** 京都府知事（公営企業の管理者の権限を行う知事）

**計画期間** 令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

## 京都府の公営企業における障害者雇用の課題

京都府の公営企業においては、常勤職員の独自の採用は行っていないが、個々の障害特性や能力適性を踏まえた人事配置や業務を通じた能力の向上を進め、障害のある職員がいきいきと活躍し、職場定着に繋がる取組が必要である。

## 目標

個人の特性に応じ能力を発揮できる職場環境の整備等により定着を図るとともに、障害者雇用の推進に関する理解を促進する。

## 取組内容

### 1. 障害者の活躍を推進する体制整備

- 障害者の雇用の継続を図るために必要な施設若しくは設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務を担当する者として建設交通部長を選任する。
- 障害者雇用促進法に基づき、主管課及び関係広域振興局総務防災課に相談窓口を設置し、職員に周知する。なお、必要に応じて外部の機関や有識者と連携できる体制を構築する。
- 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、速やかに選任するとともに、障害のある職員からの相談に適切な対応が図れるよう、相談を受ける職員に対して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、相談体制を整備する。
- 理解しにくいといわれる精神・発達障害について、すべての職員が正しい知識と理解を深め、精神・発達障害のある職員の職場定着を推進するため、これらの障害のある職員の

配属先の職員を中心に、京都労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を受講させる。

## 2. 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定

- 障害のある職員が在籍する場合には、本人の能力や希望も踏まえ、より能力が発揮できる職務の選定について検討を行う。
- 人事評価及び人事異動時の所属長によるヒアリング等により、障害のある職員に適切な業務付与ができてきているかの点検を行い、必要に応じて事務分担の見直し等を行う。

## 3. 障害のある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- 障害のある職員が在籍する場合には、以下の取組を行う。
  - ・ 障害のない職員と均等な待遇を確保し、障害のある職員が能力を有効に発揮できるよう、障害の特性に配慮した施設の整備その他の必要な措置を講じる。
  - ・ 所属長等との面談等を通じて、障害のある職員に適切な業務選定ができてきているかの点検を行うとともに、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。
    - ※ なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、可能な範囲で適切に実施する。
  - ・ 時差出勤制度や在宅勤務制度について、要件に当てはまる場合は取得可能であることを周知する。
  - ・ 柔軟な休憩時間の設定について検討する。
  - ・ 障害者本人の希望や能力、適性を踏まえながら、研修等を通じてキャリア形成を支援する。
  - ・ 障害のある職員等に対しては、庁舎敷地内の駐車場の利用など、通勤に対する配慮を行う。
  - ・ 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）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

- 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等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。