

京都府障害者活躍推進計画

令和２年４月１日策定

令和７年４月１日改定

根拠法令	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	障害者の雇用に積極的に進めるとともに、障害のある職員の障害の特性に応じた勤務条件や職場環境の整備を通じて、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
任命権者	京都府知事
計画期間	令和７年４月１日～令和１２年３月３１日（５年間）
京都府における障害者雇用の課題	○ 京都府では、昭和59年から身体障害者を、平成25年からは知的障害者を、また、令和３年度からは精神障害者を対象とした職員採用選考試験を行うとともに、令和５年度からは採用選考試験における受験上限年齢等を拡充するなど障害者の雇用に積極的に取り組んでいるところであり、引き続き障害者の法定雇用率の達成が必要である。 ○ 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	
① 採用に関する目標	【障害者雇用率】（各年６月１日時点） ○ 当該年６月１日時点の法定雇用率を達成する。 （参 考）令和６年６月１日時点の実雇用率2.93％（法定雇用率2.80％） （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理 ○ 身体障害者、知的障害者及び精神障害者を対象とした職員採用を実施する。
② 定着に関する目標	○ 障害に起因する不本意な早期離職は生じていないが、引き続き個人の特性に応じた職務配置と能力が発揮できる職場環境の整備等により定着を図る。 （評価方法）毎年の任免状況通報に合わせて、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理

取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織	○ 障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るため、障害者雇用促進法に基づく「障害者雇用推進者」として職員長を選任する。 ○ 組織全体で継続的に障害者の雇用の促進を図るため、各部局の主管課長で構成する「京都府障害者活躍推進計画策定・推進委員会」を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うなど、計画的かつ効果的な取組を推進する。 ○ 障害者雇用促進法に基づき、障害者職業生活相談員を選任するほか、各部局主管課及び各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。
(2) 人材	○ 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。 ○ 理解され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. 障害者が活躍できる業務・配置先の選定	
	○ 障害のある職員や今後採用する障害者の適性や希望も踏まえ、より能力が発揮できる業務に配置する。 ○ 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. 障害者の活躍を推進するための職場環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	○ エレベーターや多目的トイレ、点字の表示等の基礎的環境整備を進め、障害のある職員が働きやすい庁舎を整備する。 ○ 就労支援機器（UDトーク、音声読み上げソフト等）の配置など、障害のある職員からの意見も踏まえて支援方法について検討する。 ○ 新規に採用した障害者については、配属時に所属長によるヒアリング等を行い、必要な配慮事項等を把握するとともに、人事評価における面談等の中でも継続的に意見を聞き、可能な範囲で必要な措置を講じる。

(2) 募集・採用	○ 障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を行い、引き続き障害者の採用に努める。 ○ 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者の配置や、点字での受験、補装具等の持込み・使用を許可する等、障害特性への配慮を行う。 ○ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定しない採用を進め、募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・自力で通勤できることなどの条件を設定すること。 ・介助者なしで業務遂行が可能などの条件を設定すること。 ・「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」などの条件を設定すること。 ・特定の就労支援機関に限定して受入れを実施すること。
(3) 働き方	○ 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。
(4) キャリア形成	○ 本人の希望や能力、適性を踏まえながら、研修や人事異動を通じてキャリア形成を支援する。
(5) その他	○ 人事評価及び人事異動時の所属長によるヒアリング等を通じて、業務への適応状況の把握や、体調への配慮を行う。 ○ 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付与や通院への配慮、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の推進等に関する法律に基づき定めた「京都府における障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針」により、障害者就労施設等が供給する物品等の調達を一層推進し、障害者の活躍の場の拡大を図る。