



# 長岡京市障がい者活躍推進計画

令和 4 年度～令和8年度

長岡京市



## 1 はじめに

我が国における障がい者の雇用法については、昭和 35（1960）年に定められた「身体障害者雇用促進法」が最初になります。その後、「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障がい者雇用促進法」という。）」に改正され、対象となる範囲が知的障がい者や精神障がい者を含む全ての障がい者に拡大されました。

令和元年 6 月 7 日に障がい者雇用促進法の一部が改正され、同年 6 月 14 日に公布されました。この改正を受け、国では障害者活躍推進計画作成指針（以下「作成指針」という。）が示され、国及び地方公共団体の任命権者は、作成指針に即して、障がい者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画）を作成することとなりました。

これまでも本市では、障がいの有無にかかわらず、安心して自分らしく暮らせる共生のまちを目指す「誰もが共に自分らしく暮らす長岡京市障がい者基本条例（平成 30 年 4 月 1 日施行）」を制定するなど、障がいへの理解を深める様々な取り組みを実施してきました。

障がい者一人ひとりが、その障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる環境をさらに推進するため、この度「長岡京市障がい者活躍推進計画」を策定しました。

全職員が、この計画の趣旨を理解し、障がい者の活躍を持続的に推進できる職場を目指し取り組んでいきます。

## 2 計画の期間

令和 4 年度～令和 8 年度までの 5 年間

なお、毎年度の実施状況の点検結果を踏まえ、期間の途中でであっても、必要に応じて内容の見直しを行います。

## 3 計画の推進体制について

(1) この計画は、全任命権者（市長、市議会議長、教育委員会、農業委員会、選挙管理委員会、公平委員会、固定資産評価審査委員会、代表監査委員）により策定しています。

(2) 所管課による推進

この計画を担当する所管課は人事・労務主管課とし、進捗管理・検証や体制整備を行います。

(3) 各所属による推進

各所属長は、この計画の趣旨及び内容を十分認識し、障がいのある職員がその障がい特性や個性に応じて能力が発揮できるよう努め、所属職員とともに、この計画に掲げる取り組みを推進します。

## 4 本市における障がい者雇用の取り組み

長岡京市においては、身体障がい者を対象とする職員採用試験を実施し、障がい者雇用の確保に努めています。令和3年2月までの経過措置廃止後においても、市長部局及び教育委員会との合計（特例認定）での法定雇用率を充足し、定着状況も順調と考えています。今後も任用対象とする障がいの種別の拡大を含め、引き続き法定雇用率の充足を維持するよう取り組みます。

なお、障がいを持つ職員の活躍を推進するためには、任用後の取り組みが重要であることから、障がいを持つ職員の意見や視点を踏まえ、十分に能力が発揮できるよう支援する組織体制づくりに取り組みます。

## 5 現状の把握

### (1) 障害者雇用率の状況

本市における令和3年6月1日雇用率 2.81%（法定雇用率 2.6%）

### (2) 職場定着の状況

本市における障がいのある職員の職場定着の状況 100%

（身体障がい者を対象とする職員採用試験による令和2年度採用者）

### (3) 職員アンケート結果

●実施期間：令和3年10月27日（水）～令和3年11月10日（水）

●実施方法：無記名回答

●回答率：78.6%

アンケート結果から、全体として、自身の障がいについて上司や同僚の理解は得られていると感じている職員の割合は高いですが、執務室や支援機器など設備上の問題において、あまり満足していない職員や、相談・支援体制についてあまり満足していない職員の割合が全体の2～3割あることがわかりました。障がいを持つ職員それぞれの状況に応じて、職務上必要な配慮や支援等について、よく把握し、組織的な相談・支援体制、設備整備について取り組みを進める必要があると考えられます。

また、全体評価としての満足度に対する質問では、長岡京市で働いていることに満足している割合が91.0%となりました。ただし、上記のとおり、上司や同僚の理解は得られていると感じている一方で、障がいの特性上対応が困難な業務に従事を求められることが時々あるとの回答が27.3%と一定数あることから、職場内での面談や職員研修により、障がい特性や必要な配慮など障がいに対する理解をより深める必要があることがわかります。

## 6 目標について

### (1) 市長部局・教育委員会

#### 目標1 採用に関する目標

【各年度実雇用率（各年6月1日時点）を法定雇用率以上とする。】

〔評価方法〕：毎年 of 任免状況通報により、把握する。

#### 目標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 of 任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握する。

### (2) 議会事務局及びその他の行政委員会事務局

#### 目標 採用に関する目標

【障がい者雇用の推進に関する理解の促進を図る。】

〔評価方法〕：年1回実施状況を点検する。

※ 議会事務局、教育委員会等の行政委員会の職員採用は、基本的に市長部局において一体として実施しており、障がい者である職員が常時在籍しているわけではありません。

## 7 目標達成に向けての取り組みについて

効果的な障がい者の活躍推進のため、各取り組みは市長部局と議会事務局、行政委員会が一体となって実施します。

### (1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

#### ★組織面

##### ●人事・労務主管課

- ・障害者雇用推進者として人事主管部長を選任します。
- ・障害者職業生活相談員を選任し、職員に周知するなど相談体制を整備します。
- ・役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行います。

#### ★人材面

##### ●人事・労務主管課

- ・障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について、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ます。
- ・障がい者が配属されている部署の職員を中心に厚生労働省障害者雇用対策課又は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」の受講案内を行い、参加を募ります。
- ・職員に対し、障がいに関する理解促進のための啓発・研修等を実施します。
- ・障がいのある職員や職場で支援に当たる管理・監督職等の相談に対応します。また、相談者の意向を踏まえ、必要に応じて外部人材の活用の検討、産業医・委託保健師との連携を図ります。

##### ●全職員

- ・研修会・講習会等の受講により、障がいに対する理解を深めます。
- ・配属先の部署と障がいのある職員は、職務遂行のため互いに協力し、相互理解を深めるよう努めます。

### (2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

#### ★障がい者の活躍と基本となる職務の選定・創出

##### ●人事・労務主管課

- ・新規採用又は部署異動時などには、障がい者にとって業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。

### (3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

#### ★職務環境

##### ●人事・労務主管課

- ・新規に採用した障がい者については、面談を行うなどにより、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、任命権者の過度な負担にならない範囲で適切に実施します。

##### ●全職員

- ・障がいをもつ職員にとって職務遂行上の障壁となっている職務環境や意思疎通、慣行等の問題について、過度な負担とならない範囲で、その障がいの種別・特性に応じた配慮をします。

##### ●基礎的環境整備

- ・新庁舎において、バリアフリーに対応した環境を整備します。

#### ★募集・採用

##### ●人事・労務主管課

- ・採用選考に当たり、障がい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・使用を許可するなど、障がい特性への配慮を行い、引き続き障がい者の採用に努めます。
- ・特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者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いません。
  - ＊自力で通勤できることなどの条件の設定
  - ＊介助者なしで業務遂行が可能といった条件の設定
  - ＊「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」といった条件の設定
  - ＊特定の就労支援機関からのみの受入れの実施

#### ★働き方

##### ●人事・労務主管課

- ・時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の取得を促進します。
- ・テレワーク勤務の活用による柔軟な働き方の導入を検討します。

#### ★キャリア形成

##### ●人事・労務主管課

- ・障がい特性に応じた合理的配慮を個別に行い、原則として全所属を職域として、毎年度、人事異動希望調書による申告内容などを踏まえ、配置を検討します。

- 本人の希望に応じ、各種研修受講に必要な合理的配慮を検討し、受講できるようにします。
- 常勤一般職の職員については、本人の希望等も踏まえつつ、人材育成基本方針に沿って、階層別研修、テーマ別研修、派遣研修等の教育訓練を実施します。
- 担当業務の専門知識習得のための研修等を通じて、障がいのある職員の実務能力や専門性の向上を図ります。

#### ★その他の人事管理

##### ●人事・労務主管課

- 必要に応じて随時の面談を実施し、業務への適応状況の把握・体調配慮を行います。
- 中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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、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り組みを行います。
- 計画期間終了時に再度、障がいのある職員を対象に、職場に対する満足度についてアンケート調査を実施し、満足度の全体評価を把握するとともに、課題の分析を行い、次期計画へ反映させます。

##### ●管理・監督職

- 年2回の人事評価制度の面談及び必要に応じて随時の面談を実施し、業務への適応状況の把握・体調配慮を行います。
- 人事異動の際、業務上必要な配慮等について新たな所属先と情報共有を行います。

#### (4) その他

#### ★その他

##### ●全所属

- 障がい者の活躍の場の拡大をするため、障がい者就労施設等への発注実績について、前年度を維持又は上回るようにします。
- 障がい者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の販売の場の提供を実施します。

## 8 実施状況の公表について

実施状況等の公表については、市ホームページで行います。

【参考】

障がい者活躍推進計画の作成に関する職員アンケート結果

- 対象者：障害者雇用率制度で対象とする障がいがある職員（全任命権者）
- 実施期間：令和3年10月27日（水）～令和3年11月10日（水）
- 実施方法：無記名回答
- 回答率：78.6%

■問1. あなたは現在の職場環境（設備等）に満足していますか。

（例：執務室の配置、障がい者用トイレの設置、スロープ等の設置、就労支援機器の導入など）

|            | 回答数 | 全体に占める割合 |
|------------|-----|----------|
| 満足している     | 3   | 27.3%    |
| ある程度満足している | 4   | 36.4%    |
| あまり満足していない | 3   | 27.3%    |
| 満足していない    | 0   | 0.0%     |
| どちらでもない    | 1   | 9.1%     |

■問2. あなたの現在の職務内容は、障がいの特性に応じた内容となっていますか。障がいの特性上、対応が困難な職務への従事を求められることはありますか。

|                                                      | 回答数 | 全体に占める割合 |
|------------------------------------------------------|-----|----------|
| 障がいの特性上、対応が困難な職務への従事を求められることはない。                     | 8   | 72.7%    |
| 障がいの特性上、対応が困難な職務への従事を求められることが時々ある。                   | 3   | 27.3%    |
| 障がいの特性上、対応が困難な職務への従事を常に求められている。                      | 0   | 0.0%     |
| 障がいの特性上、対応が困難な職務への従事を求められることはないが、必要以上に簡単な職務内容となっている。 | 0   | 0.0%     |
| わからない                                                | 0   | 0.0%     |
| その他                                                  | 0   | 0.0%     |

■問3. あなたは、障がいを持つ職員への職場における相談・支援体制に満足していますか。

|            | 回答数 | 全体に占める割合 |
|------------|-----|----------|
| 満足している     | 3   | 27.3%    |
| ある程度満足している | 5   | 45.5%    |
| あまり満足していない | 2   | 18.2%    |
| 満足していない    | 0   | 0.0%     |
| どちらでもない    | 1   | 9.1%     |

■問4. 問3で「あまり満足していない」又は「満足していない」と回答した方に伺います。どのような理由から満足していないと感じているのか教えてください。

|                                           | 回答数 | 該当者に占める割合 |
|-------------------------------------------|-----|-----------|
| 相談をしたり支援を受けたりすることはできるが、相談体制や支援内容が十分ではないため | 1   | 50.0%     |
| 上司や同僚について相談や支援について話を持ち掛けにくい雰囲気のため         | 0   | 0.0%      |
| 障がいへの理解不足等により、上司や同僚からの納得のいく対応は得られないと思うため  | 0   | 0.0%      |
| その他                                       | 1   | 50.0%     |

■問5. 問3で「あまり満足していない」又は「満足していない」と回答した方に伺います。あなたが働き続けるうえで、どのような相談・支援体制があるとよいと思いますか。

|                                      | 回答数 | 該当者に占める割合 |
|--------------------------------------|-----|-----------|
| 障がい者職業生活相談員（職員課の職員）又は職場の上司による相談・支援体制 | 0   | 0.0%      |
| 福祉職など専門職の職員による相談・支援体制                | 0   | 0.0%      |
| 専門性を有する外部人材による相談・支援体制                | 1   | 50.0%     |
| 特別な相談・支援体制は不要                        | 0   | 0.0%      |
| その他                                  | 1   | 50.0%     |

問6. あなたの障がいについて、職場の上司や同僚からの理解や協力は得られていますか。

|            | 回答数 | 全体に占める割合 |
|------------|-----|----------|
| 十分得られている   | 3   | 27.3%    |
| 概ね得られている   | 7   | 63.6%    |
| あまり得られていない | 0   | 0.0%     |
| 全く得られていない  | 0   | 0.0%     |
| どちらでもない    | 1   | 9.1%     |

問7. 問1～問6の内容を含む全体評価として、あなたは現在長岡京市で働いていることに満足していますか。

|            | 回答数 | 全体に占める割合 |
|------------|-----|----------|
| 満足している     | 5   | 45.5%    |
| ある程度満足している | 5   | 45.5%    |
| あまり満足していない | 1   | 9.1%     |
| 満足していない    | 0   | 0.0%     |
| どちらでもない    | 0   | 0.0%     |



## 長岡京市障がい者活躍推進計画

令和4年4月

対話推進部職員課