

# 宇治市障害者活躍推進計画

令和8年4月

宇治市

## 1. 策定にあたって

宇治市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、「法」という。）第7条の3各項の規定に基づき、令和2年度に「宇治市障害者活躍推進計画」を策定したが、計画期間（令和2年4月1日から令和8年3月31日まで）の満了に伴い、本計画を改定し、取り組みの推進を図る。

なお、法においては、各任命権者がその任命する職員について計画を策定することとされているが、人事面やサービス面における取り扱いは、各任命権者で一体として取り扱っているため、令和2年の策定時と同様、各任命権者で同一内容の計画とし、一体的に推進する。

## 2. 宇治市における障害者雇用に関する課題

宇治市では、昭和56年度から身体障害者を、令和2年度からは精神障害者及び知的障害者を対象とした正規職員採用選考試験を行うとともに、採用選考試験における受験上限年齢等を拡充する（平成22年9月：上限29歳から30歳へ、平成28年1月：上限30歳から39歳へ）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る。

また、加えて平成25年度からは障害のある方を臨時職員（現在では会計年度任用職員）として任用し、庁内の各課から依頼を受け一般事務補助作業や、データ入力等を行うサポートチームを創設するなど、障害者の雇用に積極的に取り組んできたところであり、今後も引き続き障害者の法定雇用率の達成が必要である。

地方公共団体における障害者雇用については、令和7年4月から除外率の引き下げ（5.0%→0.0%）に加え、令和8年7月から法定雇用率の引き上げ（2.8%→3.0%）が予定されている等の状況を踏まえ、引き続き障害者雇道を推進していく必要がある。

個々の障害特性や能力適正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。

## 3. 計画期間

令和8年4月1日から令和14年3月31日までの6年間とする。

#### 4. 目標

##### (1) 採用に関する目標

法第42条第1項の特例認定を受けている市長、公営企業及び教育委員会で合算して法定雇用率を達成する。

##### <参考>前計画期間中の雇用率と法定雇用率

年月日	宇治市の雇用率	法定雇用率
令和2年6月1日	2.57%	2.50%
令和3年6月1日	2.13%	2.60% 未達成
令和4年6月1日	2.22%	2.60% 未達成※
令和5年6月1日	2.82%	2.60%
令和6年6月1日	2.90%	2.80%
令和7年6月1日	2.67%	2.80% 未達成※

※令和4年度及び7年度は雇い入れ等により12月1日時点で雇用率を達成

##### <評価方法>

毎年6月1日の京都労働局への任免状況通報により把握

##### (2) 定着に関する目標

働きやすい職場環境を築き、職場の働きにくさを理由とする不本意な離職者を極力生じさせない。

##### <評価方法>

毎年6月1日の任免状況通報に合わせて、前年度採用者の定着状況を把握するとともに、退職理由を分析する。

##### (3) 満足度、ワーク・エンゲージメント（※）に関する目標

満足度、ワーク・エンゲージメントに関するデータを収集し、その向上を図る。

##### <評価方法>

障害のある職員へのアンケート・面談等により状況を把握する。

※ワーク・エンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）

「仕事に誇りや、やりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）、「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）の3つが揃った状態として定義されるものであり、健康増進と生産性向上の両立に向けて重要となる概念

## 5. 取組み内容

### (1) 体制整備

#### ア 組織面

- ①障害者雇用推進者として人事担当部長を選任する。
- ②人事課職員を「障害者職業生活相談員」に選任しているが、必要に応じて選任者の増員を図る。
- ③障害者雇用推進チーム（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、健康管理担当、障害のある職員等）において本計画の実施状況の点検・見直し等を行う。
- ④障害のある職員からの相談体制を整備し、職員に周知する。

#### イ 人材面

- ①障害者職業生活相談員に選任した者に、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
- ②管理職等の職員に対して、障害に関する理解促進・啓発のための研修を実施する。

### (2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ①障害のある職員がその特性に応じて活躍できる業務に従事できるよう、既存業務の切出しや創出を実施する。
- ②アンケート調査や所属長へのヒアリングを通じ、障害のある職員一人ひとりの特性・能力を把握し、可能な限り本人の希望も踏まえた上で、業務の割振り・職場の配置を検討する。

### (3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

#### ア 職務環境

- ①基礎的職場環境（エレベーター、多目的トイレ、スロープ、休憩室は設置済）について、障害のある職員の要望等を踏まえ、改善を検討する。
- ②障害のある職員の要望等を踏まえ、就労支援機器（電話の音声増幅器等）の整備を検討する。
- ③障害のある職員へのアンケート、面談等を通じて必要な配慮等を把握し、対応を検討する。

#### イ 募集・採用

- ①特別支援学校の生徒を対象とした職場実習等を検討する。
- ②障害者の特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫した採用に努める。
- ③募集・採用にあたっては、原則以下の取扱いを行わない。
  - ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する
  - ・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

#### ウ キャリア形成

- ①本人の希望も踏まえつつ、任期終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援に努める。
- ②本人の希望も踏まえつつ、実務研修、能力向上研修等を実施する。

#### エ その他の人事管理

- ①アンケート、面談等を通じて、障害のある職員の状況を把握し、体調配慮を行う。
- ②障害のある職員からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等のための措置を行う。
- ③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、職場環境の整備や通院への配慮等の取組みを行う。
- ④本人の希望も踏まえつつ、就労支援機関等と障害特性等について情報を共有するなど、定着に向けた適切な支援や配慮を講じる。

#### オ その他

- ①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。