

第2次 高槻市障がい者活躍推進計画

令和7年3月策定

高槻市

(市長部局) (教育委員会)

(交通部) (水道部) (消防本部)

(議会事務局) (選挙管理委員会) (監査委員)

(公平委員会) (農業委員会)

目次

はじめに

第1章 障がい者活躍推進計画について

- 1 計画の位置づけ 1
- 2 計画の対象となる職員 1
- 3 計画の期間 1
- 4 周知及び公表 1

第2章 前計画の振り返りと高槻市における障がい者雇用に関する課題

- 1 障がい者雇用に関する現状について 2
 - (1) 採用試験の実施状況 2
 - (2) 受験資格について 2
 - (3) 法定雇用率 2
- 2 障がい者雇用に関する課題について 3

第3章 今後の数値目標及び具体的な取組内容

- 1 数値目標 4
 - (1) 採用に関する目標 4
 - (2) 定着に関する目標 4
- 2 取組内容 5
 - (1) 障がい者の活躍を推進する体制整備 5
 - (2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 5
 - (3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 5
- 3 その他 6

はじめに

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「法」という。）第7条の3第1項の規定に基づき、国及び地方公共団体の任命権者は、厚生労働大臣が作成する指針に即して、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（以下「障がい者活躍推進計画」という。）を作成することとされています。

また、令和4年12月の法改正により事業主の責務として適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理等に加えて、職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化され、障がい者の活躍の推進に関する取組をより一層進め、障がい者の雇用の質の向上を図ることが重要であるとされています。

本市においては、令和2年3月に策定しました「高槻市障がい者活躍推進計画」が、令和7年3月31日において計画期間の満了を迎えることから、法改正の趣旨を踏まえつつ、更なる障がい者の雇用機会の創出、各部署に所属する障がい者が、その障がい特性や希望に応じて能力を効果的に発揮できることを目的として、「第2次高槻市障がい者活躍推進計画」を策定するものです。

本計画では、前計画において市長部局、教育委員会、交通部、水道部、消防本部が抽出した課題、それぞれの具体的な改善目標及びその目標を達成するために取り組むべき内容を引き継ぐとともに一部改正し、新たに議会事務局、選挙管理委員会、監査委員、公平委員会、農業委員会を含む、本市の全部局が一体となって、障がい者の活躍の推進に関する取組を進めます。

第1章 障がい者活躍推進計画について

1 計画の位置づけ

この計画は、法第7条の3第1項の規定に基づき、高槻市長、高槻市教育委員会、高槻市企業管理者、高槻市消防長、高槻市議会議長、高槻市選挙管理委員会、高槻市代表監査委員、高槻市公平委員会、高槻市農業委員会が実施する障がい者の職業生活における活躍の推進に関する今後の取組等に関してとりまとめたものです。

2 計画の対象となる職員

この計画の対象となる職員は、高槻市長、高槻市教育委員会、高槻市企業管理者、高槻市消防長、高槻市議会議長、高槻市選挙管理委員会、高槻市代表監査委員、高槻市公平委員会、高槻市農業委員会が任命する職員とします。

3 計画期間

この計画の期間は、令和7年4月1日～令和12年3月31日までの5年間とします。

4 周知及び公表

この計画は、庁内メール等により、全ての職員に対して周知するとともに、市ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、毎年1回、実施状況についても公表します。

第2章 前計画の振り返りと高槻市における障がい者雇用 に関する課題

1 障がい者雇用に関する現状について

(1) 採用試験の実施状況

ア 事務系職員

- 障がい者を対象とした事務系職員の採用試験については、従前より適宜実施しており、平成23年度（採用は平成24年度）から継続的に実施しています。【市長部局】

イ 公園環境美化作業員（令和2年度から会計年度任用職員）

- 知的障がい者または精神障がい者を対象に、市内の公園における清掃作業等（ごみ収集、ごみ分別、ごみや樹木の運搬・積込、水撒き、除草、草刈り、落葉掃き、剪定補助等）にあたる「公園環境美化作業員（会計年度任用職員）」の採用を平成13年度（採用は平成14年度）から継続的に実施しています。【市長部局】

(2) 受験資格について

- 障がい者を対象とした事務系職員の採用試験については、障がい種別を限定することなく、身体障がい者手帳、療育手帳、精神障がい者保健福祉手帳が交付されていることを要件としています。【市長部局】
- 平成30年度以降に実施する採用試験から、「自力通勤（自力による通勤手段の確保）が可能かつ介護を要しないで職務遂行が可能な人」という項目を削除しています。【共通】
- 地方公務員法の改正に伴い、令和元年12月14日以降に実施する全ての職員採用試験について、成年被後見人又は被保佐人も受験可能となっています。【共通】

(3) 法定雇用率

- 令和6年6月1日時点で、2.98%となっています。（※）

※ 令和4年4月26日付けで、障害者雇用促進法第42条第1項に基づく特例認定を受けたため、各部局を合算して算出しています。

※ 消防本部、議会事務局、各行政委員会は当該通報の対象外となっています。

※ 障害者雇用促進法施行令（昭和35年政令第292号）第2条において、法定雇用率は「3.0%」（教育委員会は「2.9%」）と定められていますが、障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部を改正する法律（令和5年政令第44号）附則において、令和8年6月30日までの間、経過措置として「2.8%」（教育委員会は「2.7%」）とされています。

2 障がい者雇用に関する課題について

高槻市では、障がい者雇用の拡大のため、市における雇用率について、3.0%を目指すことを高槻市障がい者基本計画に定めています。前項のとおり法定雇用率は達成していますが、引き続き積極的な採用活動を進める必要があります。

【市長部局、教育委員会、交通部、水道部】

また、採用した職員がその能力を効果的に発揮して活躍できるよう、更なる体制整備を推進していきます。【共通】

第3章 今後の数値目標及び具体的な取組内容

1 数値目標

(1) 採用に関する目標

毎年の任免状況通報（各年6月1日時点）により、雇用率を把握し、進捗を管理します。

- 令和7年6月1日以降 『3. 0%以上かつ前年度を下回らない。』

※ 雇用率について

障がい者雇用率制度における「常時勤務する職員」とは、法律上の任用形式及び常勤・非常勤の如何並びに定員内の職員であるか否かを問わず、雇入れのときから1年を超えて勤務する者（見込みを含む）をいいます（ただし、一週間の所定勤務時間が20時間以上）。

具体例として、「一定期間（1年以内）を定めて雇用されている者であって、その雇用期間が反復更新され、かつ、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者（または見込まれる者）は、常時勤務する職員として雇用率の算定に含まれる」こととなります。

- 障がい者雇用の推進に関する理解を促進します。【共通】

(2) 定着に関する目標

毎年の任免状況通報（各年6月1日時点）のタイミングで、前年度採用者の定着状況を把握し、進捗を管理します。

- 障がいそのものに起因する離職者を生じさせません。【共通】
- （配属された場合）採用後6か月の定着率・・・100%【共通】
- （配属された場合）採用後1年の定着率・・・100%【共通】

(参考) 障がい者を対象とした選考試験に合格し、直近3年間に配属された職員の定着状況について（令和7年3月1日現在）

採用年度	雇用形態	配属人数	6か月後の在籍	1年後の在籍	定着率 (1年後)
令和4年度	常勤	1	1	1	100%
	非常勤	11	11	11	100%
令和5年度	常勤	1	1	1	100%
	非常勤	3	3	3	100%
令和6年度	常勤	2	2	—	—
	非常勤	1	1	—	—

2 取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

- 障がい者雇用推進者として総務部人事企画室長【市長部局】、教育委員会教育総務課長【教育委員会】、交通部総務企画課長【交通部】、水道部総務企画課長【水道部】、消防総務課長【消防本部】、議会事務局長【議会事務局】、選挙管理委員会事務局長【選挙管理委員会】、監査委員事務局長【監査委員】、公平委員会事務局長【公平委員会】、農業委員会事務局長【農業委員会】を選任しています。
- 障がい者職業生活相談員として総務部人事企画室の保健師を選任しています。【共通】
- 障がい者職業生活相談員は、必要に応じて産業医等とも連携し、障がいを有する職員やその同僚、上司等からの相談にあたります。【共通】
- 相談体制については、全職員に広く周知するとともに、人事異動等により変更が生じた場合は速やかに更新を行います。【共通】

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 新規採用職員に対して、選考面接等において必要となる配慮等について聞き取り、どのような対応が可能かについて双方で確認します。【共通】
- 知的障がい者または精神障がい者を対象に、公園環境美化作業員（会計年度任用職員）の雇用及び採用を実施します。【市長部局】

(3) 障がい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

- 例えば、聴覚障がいのある職員が研修を受講する際には、必要に応じて手話通訳を依頼するなど、合理的な配慮の提供に努めます。【共通】
- 障がい者である職員の希望に基づき、当該障がいの特性について職場で共有し理解することで、働きやすい職場環境づくりに努めます。【共通】
- 働きやすい職場環境づくりについて課題が生じた場合は、必要に応じて公共職業安定所に相談を行うなど、適宜就労支援機関等を活用します。【共通】

イ 募集・採用

- 障がい特性に配慮した選考方法として、障がい者を対象とした事務系採用試験において教養試験は行わず、作文試験、実技試験、人物試験等により選考を行います。【市長部局】
- 障がい特性に配慮した選考方法として、公園環境美化作業員（会計年度任用職員）の採用試験において、実技試験、人物試験により選考を行います。【市長部局】
- 募集、採用にあたっては、以下の取扱いを行いません。【共通】
 - ・ 特定の障がいを排除する。

- ・ 特定の障がい限定する（公園環境美化作業員は除く）。
- ・ 自力で通勤できることを受験の条件に設定する。
- ・ 介助者なしで業務遂行が可能であることを受験の条件に設定する。
- ・ 「就労支援機関に所属、登録しており、雇用期間中支援を受けられること」を条件に設定する。
- ・ 広く職員募集を行わず、特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する。

ウ 障がい理解の促進

- 新規採用職員研修や新任主査級研修、手話研修をはじめとして、障がい者や障がいに対する理解の促進を図るための研修を全部局対象に毎年度実施します。【市長部局】
- 上記研修の受講を勧奨し、障がい者や障がいに対する理解の促進を図ります。【共通】

3 その他

本計画の趣旨を踏まえより広く障がい者活躍を促進する観点から、本市自らの障がい者雇用の推進と併せて、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がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。【共通】