

横浜市障害者活躍推進計画 振り返り（令和4年度）

機関名	横浜市役所					
任命権者	横浜市長、水道事業管理者、交通事業管理者、病院事業管理者、教育委員会					
計画期間	令和4年4月1日～令和5年3月31日（1年間）					
目標の達成状況						
(1) 採用に関する目標	【目標及び結果】					
	目標		目標値	実雇用率		
	各年6月1日時点の実雇用率において法定雇用率を上回る		法定雇用率 2.6%	2.53% (参考：R3・2.39%)		
	※令和4年6月1日時点 (参考：任命権者別の雇用率)					
法定雇用率	市全体	市長部局	水道局	交通局	医療局 病院経営本部	教育委員会
2.6%	2.53%	2.73%	3.41%	2.68%	1.60%	2.00%
※令和4年12月末時点の雇用率は2.6%と法定雇用率を達成しました。						
(2) 定着に関する目標	【目標及び結果】					
	目標			定着率		
採用後1年間の定着率88%以上を維持			91% 障害のある人を対象とした職員選考における採用者の定着率			

取組状況（下線は令和4年度に新たに実施した取組）	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○任命権者ごとに、人事担当部長等を障害者雇用推進者に選任 ○各区局の人事主管課長を障害者雇用指導相談員に選任 ○任命権者ごとに、障害のある職員の相談及び指導についての実務経験や資格認定講習修了など資格を満たした者を障害者職業生活相談員に選任 ○障害者雇用推進者等を委員として「障害者雇用推進会議」を開催し、採用計画や障害者雇用率達成のための取組、合理的配慮の提供等について課題共有及び意見交換を実施

	<p>○障害者就労支援相談員（以下、「ジョブコーチ」）の採用 令和4年度のジョブコーチ数：延べ30人 （市長部局21人、医療局病院経営本部1人、教育委員会事務局8人）</p> <p>○各機関との連携 ・必要に応じて労働局と連携し、個別支援や受入れ職場向けの障害理解促進に係る研修を実施（教育委員会事務局） ・市内の特別支援学校と連携し、職場実習を定期的に開催 （医療局病院経営本部）</p>
(2)理解促進・意識啓発	<p>○障害者職業生活相談員に選任された職員について、神奈川県労働局が開催する資格認定講習を受講</p> <p>○星槎大学との連携協定により、以下の取組を実施</p> <p>①横浜市全職員向けeラーニング研修 ②ジョブコーチ座談会研修 ③障害のある職員（新任者）研修 ④チャレンジドオフィス職員研修 ⑤市民向け共創シンポジウム開催（健康福祉局と共催）</p> <p>○職員向け研修（eラーニング）庁内向け人権研修において、障害者雇用の状況や合理的配慮に係る講義を実施</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
(1) チャレンジドオフィス	<p>○総務局人事課が設置するチャレンジドオフィスでは文書集配や郵便物の封入、データ入力などの事務補助業務に加え、庁内物流業務を担当。 チャレンジドオフィス職員数：延べ39人</p>
(2) 区局配置の拡大・チャレンジドオフィスの拠点増設	<p>○業務の事例等を共有することにより、各区局での業務の積極的な切り出しを実施</p> <p>○ジョブコーチの相談対応等により、区局に配置された障害のある職員への定着支援を実施</p> <p>○令和4年度より、チャレンジドオフィスの拠点を1か所増設し（区役所）、活躍の場を拡大</p>
(3) 各任命権者による取組	
<p>【水道局】</p> <p>○目標 障害のある職員の職場定着を目指し、引き続き本人が持つ障害の特性や適性に応じた配置を行うとともに、職場や本人からの相談体制を整える。</p>	<p>○結果 採用前に局内の所属に対して、配置の可否について調査を行い、調査の結果受け入れ可能な所属に対して配属を実施</p>
<p>【交通局】</p> <p>○目標 雇用時に、本人が持つ障害の特性や適性に応じて配置を行う。また、配置職場に説明会を実施</p>	<p>○結果 採用前に、各所属にヒアリングを行い、本人が出来る作業も確認したうえで、配属先を決定している。</p>

	し、障害者雇用の局内の理解及び機運の醸成を図ることで、障害者雇用の定着を目指す。	
	<p>【医療局病院経営本部】</p> <p>○目標</p> <p>障害の特性や適性に応じた職務を安定的かつ継続的に実施するために、ジョブコーチによる支援のもとでチーム型就労体制を構築する。</p> <p>また、併せて新たな業務の切り出しを進め、より幅広く活躍できる場を提供する。</p>	<p>○結果</p> <ul style="list-style-type: none"> ・病院においてジョブコーチによるきめ細やかな支援のもとチーム型就労を実施。 ・病院経営部で新たに採用
	<p>【教育委員会事務局】</p> <p>○目標</p> <p>事務局の各課室・図書館及び高等学校・特別支援学校において、障害のある会計年度任用職員を配置している。障害者就労支援相談員（ジョブコーチ）により、障害のある職員への相談対応・定着支援や職場への助言等に取り組んでいる。</p> <p>また、令和4年度から事務局及び一部の小・中学校において、教育委員会サポートオフィスの設置を試行するとともに、神奈川労働局等の関係機関との連携を進めることで、障害のある方の雇用促進・定着支援に向けた取組を一層進めていく。</p>	<p>○結果</p> <p>事務局</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育委員会事務局では、全課室に1名以上の障害のある方の配置を行い、さらに3つのサポートオフィス（花咲、中央図書館、西部学校教育事務所）を設置 ・事務局内の全課室への配置は継続しながら、事務局内の3つのサポートオフィスへの配置も行き、積極的に障害者雇用を進めた。また、ジョブコーチの採用及び障害のある方や配属先への研修を進め、職場の定着支援を図った。 <p>学校</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ジョブコーチによる定期的な学校訪問を行い、定着支援を進めた。 ・学校サポートオフィス（桂台）に3名の障害のある会計年度任用職員を配置 ・2名のジョブコーチを新たに採用 ・新たに4校に障害のある会計年度任用職員を配置
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理		
(1) 職務環境	<p>○障害のある職員の意向調査を行い、UD トークや PC-Talker 等の就労支援機器を提供</p> <p>○各職場で必要に応じて事務補助業務に係る作業マニュアルを作成</p>	
(2) 募集・採用	<p>○障害のある人を対象とした常勤職員の採用選考を実施</p> <p>○市長部局では、障害のある人を対象とした会計年度任用職員採用選考を年に2回（4月採用・10月採用）実施</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱をしない</p> <p>①特定の障害のある受験者を排除する。</p>	

	<p>②自力で通勤できることを条件とする。</p> <p>③介助者なしで業務遂行できることを条件とする。</p> <p>④「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」を条件とする。</p> <p>⑤特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</p> <p>○採用選考に当たり、受験者からの要望を踏まえた障害特性への配慮（点字やパソコン、拡大読書器や拡大鏡の使用や、面接時の就労支援機関の職員等の同席を認めることなど）を引き続き実施</p> <p>○配属先の調整にあたり、本人の業務経験等を踏まえたマッチング向上の取組</p>
(3) 働き方	<p>○会計年度任用職員について、障害特性をふまえた勤務ができるよう、週の勤務日の複数設定や時差出勤を実施（交通局）</p> <p>○採用前に面談を行い、把握した配慮事項等を元に必要な措置を実施</p> <p>○ジョブコーチが定期的に面談を行い、計画的に休暇を取得できるように支援</p>
(4) キャリア形成	<p>【常勤職員】</p> <p>○障害のあるなしに関わらず同一の枠組みの中でキャリア形成を支援</p> <p>【会計年度任用職員】</p> <p>○業務目標シートを作成し、本人の設定した目標に応じた業務分担や職務選定を検討すると共に、5年間の中でのキャリア形成を目指して段階的な育成を実施</p> <p>○キャリア形成に関して幅広いイメージを持てるよう、人事考課の面談を実施</p>
(5) その他	<p>○定期的な面談を実施し、状況把握や体調配慮、業務の取組状況を把握。また、状況に応じて支援機関との連携や課題解決に向けた取組の実施</p>
4. その他	
○自治体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	