

横浜市障害者活躍推進計画

令和4年4月

(令和5年12月一部改定)

目次

1 計画策定にあたって	
(1) 計画策定の趣旨	1
(2) 計画改定の趣旨	1
(3) 計画策定主体	2
(4) 計画期間	2
(5) 周知・公表	2
(6) 計画の構成	3
2 本市障害者雇用の状況	
(1) 推進体制	4
(2) 障害のある職員の採用状況	5
(3) 法定雇用率の達成状況	5
3 障害者雇用にかかる職員の意識	6
4 障害者雇用促進に向けた課題と目標	
(1) 障害者雇用促進に向けた課題	11
(2) 目標	12
5 取組内容	
(1) 障害のある方の採用拡大	14
(2) 定着支援	14
(3) 職場全体での障害理解促進	18
(4) 能力開発	19
(5) その他	20
6 各任命権者の目標と取組	21

1 計画策定にあたって

(1) 計画策定の趣旨

本市では、昭和 56 年度に「横浜市職員への身体障害者雇用について—基本方針—」を策定し、同年度に身体に障害のある人を対象とした職員選考を開始して以降、積極的に障害者雇用に取り組んで来ました。

現在では、障害の種別を問わない採用選考を実施しているほか、採用の規模も拡大し、多くの障害のある職員が市の各部署で働いています。

国においては、令和元年 6 月に障害者雇用促進法の改正があり、自ら率先して障害者を雇用する責務が明示され、さらに国及び地方公共団体の任命権者における、障害者活躍推進計画作成指針に即して、障害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「障害者活躍推進計画」という。)の作成義務も定められました。

これを受け、本市においても、障害のある人の雇用の機会の確保及び障害のある職員が安心して働くことができる環境整備をより一層進めていくため、令和 2 年 4 月に障害者活躍推進計画を策定しました。

当初計画期間が令和 3 年度末で終了することから、これまでの取組状況を踏まえ、新たな障害者活躍推進計画を策定します。

(2) 計画改定の趣旨

令和 6 年度以降、法定雇用率が段階的に引きあがることが決定したとともに、国において、令和 5 年 3 月に障害者雇用対策基本方針の一部が改正されたことに伴い、障害者活躍推進計画作成指針についても、公務部門における障害者の活躍の推進に関する取組をより一層進め、障害者の雇用の質の向上を図るための見直しが行われました。

これを受け、本市においても、障害者雇用対策基本方針及び障害者活躍推進計画作成指針の改正の趣旨を踏まえて、障害者活躍推進計画を改定します。

(3) 計画策定主体

本市全体で障害者雇用の推進に向けた取組を統一的行うために、各任命権者が連携して計画を策定します。

主体:市長部局、横浜市水道局、横浜市交通局、横浜市医療局病院経営本部、横浜市教育委員会

任命権者ごとの取組についても計画内に記載、反映していきます。

(4) 計画期間

令和4年度(令和4年4月1日)から令和6年度(令和7年3月 31 日)までの3年間

(5) 周知・公表

計画策定後、速やかに本市ホームページに公表し、周知を図ります。

(6) 計画の構成

障害者活躍推進計画作成指針に記載されている計画の内容に関する基本的な事項と本計画の対応は下記のとおりです。

		障害者の活躍を推進する体制整備		障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理					その他
		組織面	人材面		職務環境	募集・採用	働き方	キャリア形成	その他の人事管理	
改定案における取組事項	(1)障害のある方の採用拡大					○				
	(2)定着支援	○		○	○		○		○	
	(3)職場全体での障害理解促進		○							
	(4)能力開発							○		
	(5)その他									○

※組織面については「2. 本市の障害者雇用の状況」にも記載しています。

2 本市の障害者雇用の状況

(1) 推進体制

ア 障害者雇用推進者

障害者雇用の促進及び障害者活躍推進計画の円滑な実施を図るために障害者雇用推進者(人事担当部長等)を任命権者ごとに選任し、執行体制の責任者として障害者雇用の推進を行っていきます。

障害者雇用推進者

市長部局	総務局人事部長
水道局	水道局総務部長
交通局	交通局総務部長
医療局病院経営本部	医療局病院経営本部病院経営部長
教育委員会	教育委員会事務局総務部長

イ 障害者雇用推進会議の設置

採用計画に関する集中的な協議及び市全体に共通する事項のより効率的・効果的な実施に関する協議を行うため、新たに令和3年度から、障害者雇用推進者等(任命権者ごとの人事担当部長等)を委員として、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協議を行う「障害者雇用推進会議」を設置し、会議を開催しています。

(2) 障害のある職員の採用状況

障害のある人を対象とした採用選考を実施し、常勤職員、会計年度任用職員ともに、障害種別を限定せずに選考の対象としています。

常勤職員については身体に障害のある方を対象とした採用選考を昭和56年度から実施しています。

令和元年度から知的障害及び精神障害のある方へと対象を拡大し、障害種別を限定しない採用選考を実施しています。

(3) 法定雇用率の達成状況

※各年度6月1日現在

	法定雇用率	全市	市長部局	教育委員会	水道局	交通局	医療局 病院経営本部
令和5年度	2.6%	2.62%	2.90%	1.92%	3.38%	2.97%	1.72%
令和4年度	2.6%	2.53%	2.73%	2.00%	3.41%	2.68%	1.60%
令和3年度	2.6%	2.39%	2.67%	1.76%	3.09%	2.59%	1.52%
令和2年度	2.5%	2.38%	2.76%	1.63%	2.74%	2.64%	1.57%
令和元年度	2.5%	2.52%	-	-	-	-	-

障害のある職員(実雇員数)

年度	身体障害	知的障害	精神障害	合計
令和5年度	506人	88人	187人	781人
令和4年度	503人	85人	155人	743人
令和3年度	502人	76人	110人	688人
令和2年度	504人	70人	83人	657人
令和元年度	519人	55人	66人	640人

※各年度6月1日現在

※各年度で障害者雇用率を算定する際に算定対象となる職員の数を示しています。(常時勤務する職員のみ、除外職員を除く)

3 障害者雇用にかかる職員の意識

障害者雇用にかかる職員アンケートを実施しました。

【概要】

対象:横浜市全職員(会計年度任用職員含む)

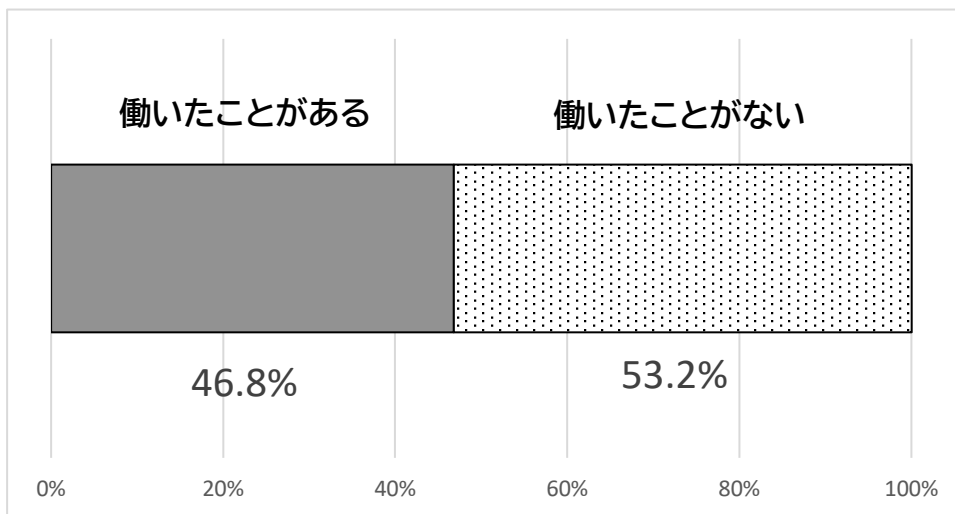
実施方法:WEB フォームでの回答 または アンケート用紙の提出

実施時期:令和4年2月4日(金)~2月15日(火)

回収状況:2418件(電子:1919件、用紙:499件)

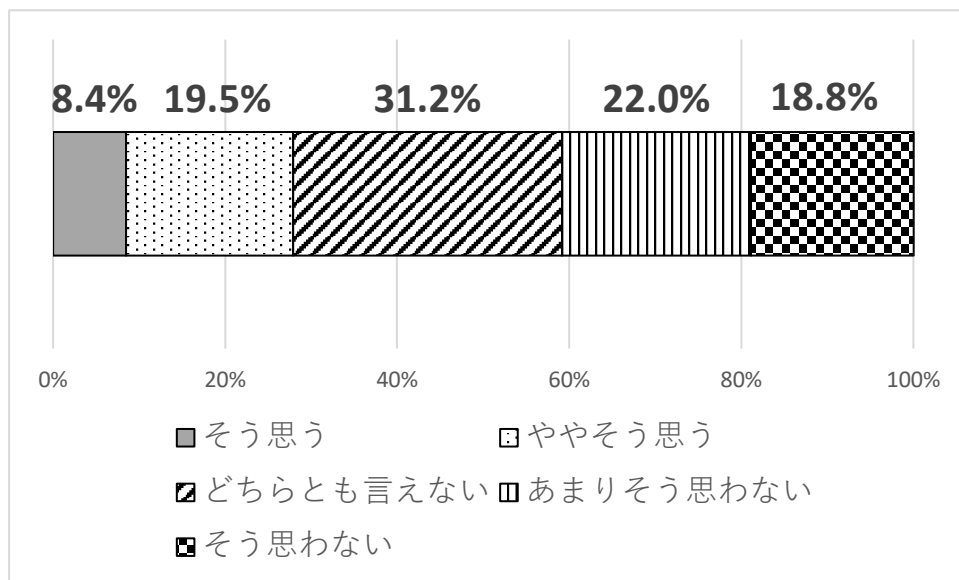
【結果】

項目1 あなたは、横浜市役所で障害のある職員と一緒に働いたことがありますか。(必須)



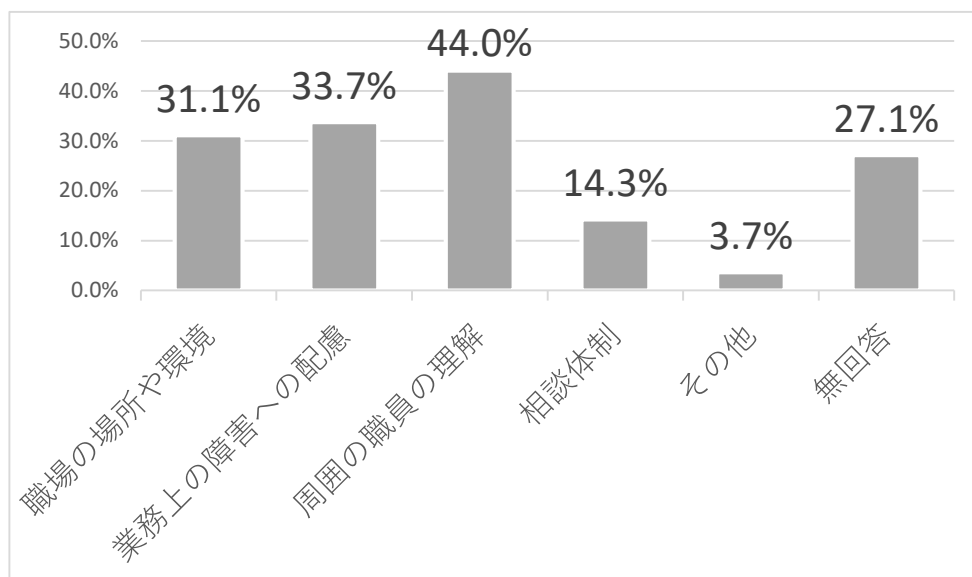
【有効回答数 2416】

項目2 あなたが今勤務している職場は、障害のある職員にとって働きやすい職場だと思いますか。(必須)



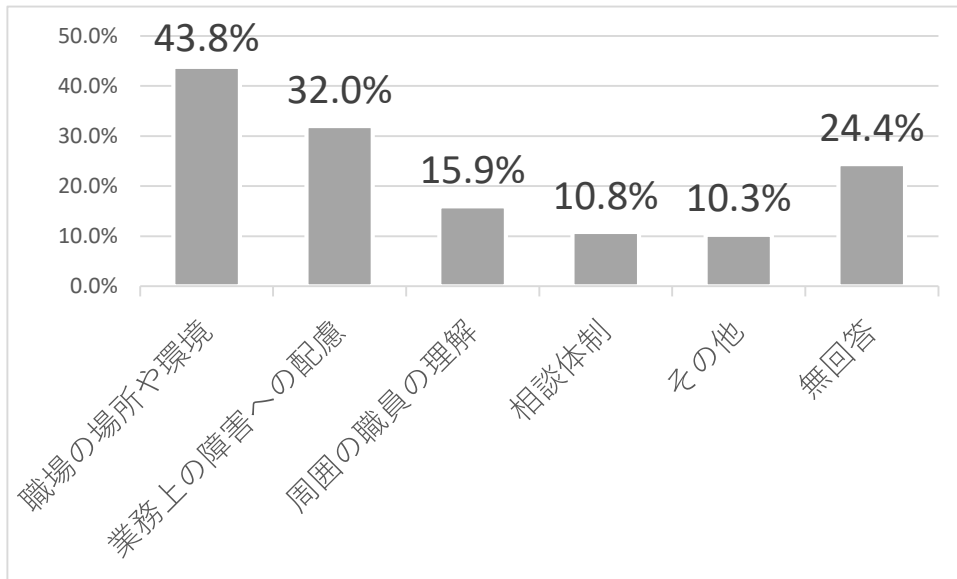
【有効回答数 2415】

項目3 項目2について、働きやすい職場だと思う点はどのようなところですか。(複数可)



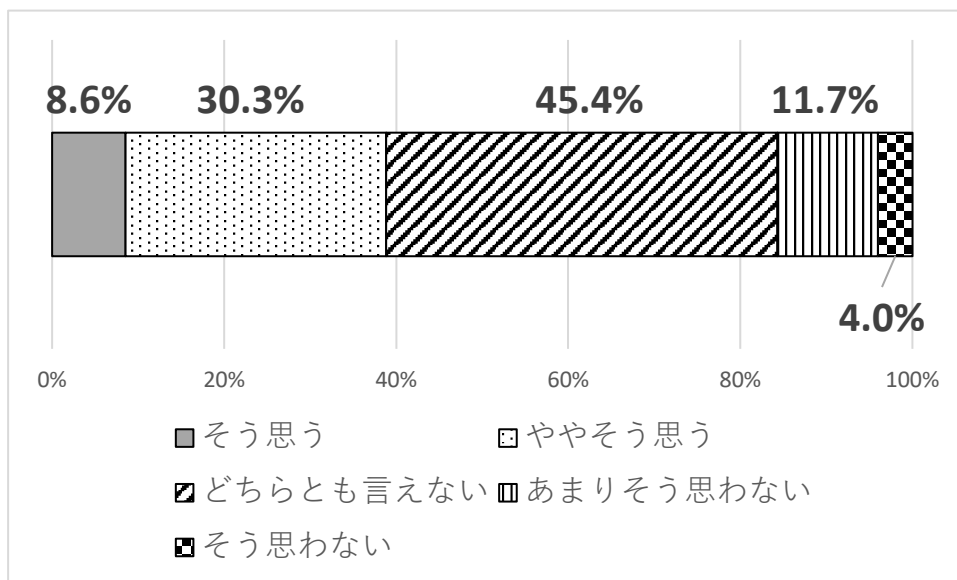
【有効回答数(無回答含む) 2418】

項目4 項目2について、働きやすい職場だと思わない点はどのようなところですか。(複数可)



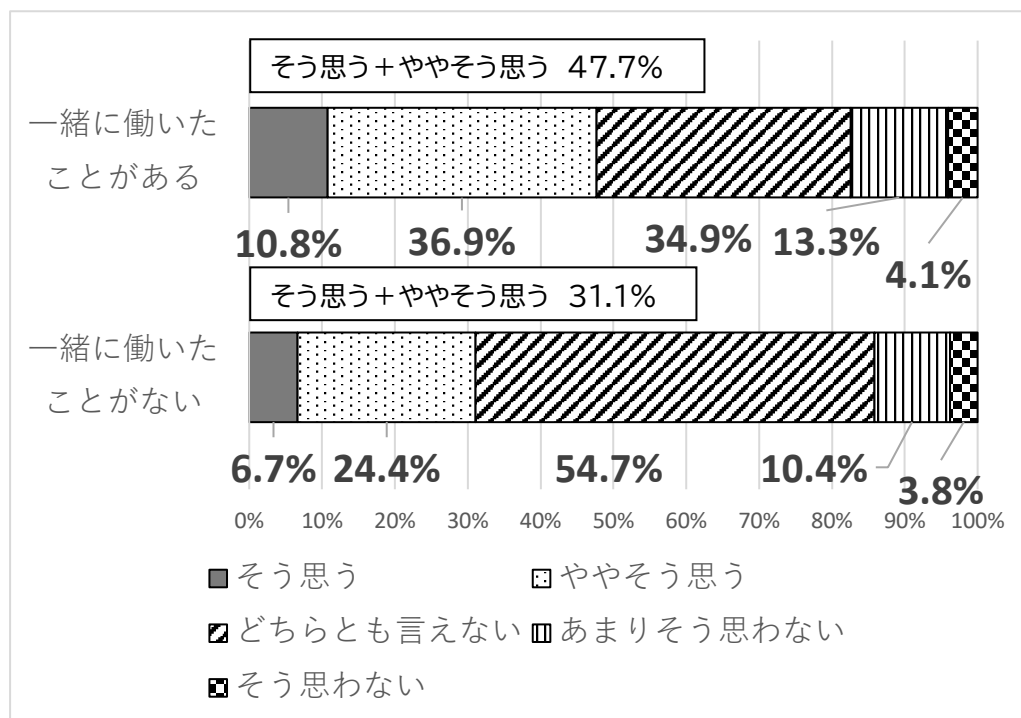
【有効回答数(無回答含む) 2418】

項目5 あなたは、横浜市役所内で障害者雇用に関する理解が進んでいると思いますか。(必須)



【有効回答数 2392】

(障害のある職員と働いた経験別の回答)



項目6 項目5について、どのような点でそのように思いますか。

主な意見

【そう思う・ややそう思う】

- ・障害者の職員を比較的好く見かけるため
- ・研修等を行い、理解を深めている
- ・職場での業務に関してサポート体制をとっているため

【どちらとも言えない】

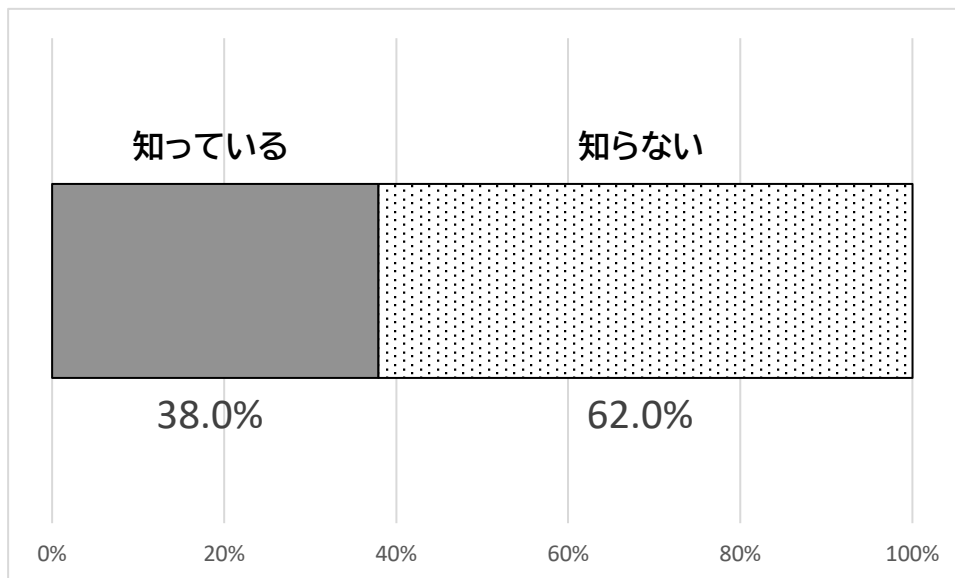
- ・実際に障害者と勤務したことがないため
- ・障害者雇用についてどの程度進んでいるのか理解できていない
- ・周りの理解度に差がある
- ・進んでいる部署、いない部署があり、全てにおいて統一されていないと思うため

【あまりそう思わない・そう思わない】

- ・一部の職場に限られている

- ・障害者の受入に抵抗感がある
- ・環境整備についてまだ進んでいないと感じる

項目7 あなたは、「横浜市障害者活躍推進計画」を知っていますか。(必須)



【有効回答数 2387】

項目8 横浜市役所内の障害者雇用の推進について何かご意見があれば教えてください。

主な意見

- ・どのような取組や問題があるのか情報が広く共有されると良い。
- ・障害者を受け入れられる職場はもっとあると思うが、実際は数も少ない。障害者に限らずいろいろな人がいて、それが当然で職場活性化につながると理解することが重要。
- ・障害者を含め、配慮事項のある職員が働きやすい職場づくりを確保して欲しい。
- ・ただ雇用すれば良いわけではなく、働き方についても十分に検討をお願いします。
- ・障害者雇用についての配慮や職場環境整備が配属課任せになりすぎ。

4 障害者雇用促進に向けた課題と目標

(1) 障害者雇用促進に向けた課題

ア 採用

障害のある方を対象とした会計年度任用職員の採用等により障害者雇用促進に取り組んでいます。しかし、令和6年度以降、法定雇用率の引き上げ等が予定されており、行政の責務として、法定雇用率の達成に向けて、さらに採用を拡大していく必要があります。

イ 定着支援

採用を進めている一方、毎年、一定数の退職者も発生しています。

また、前述のアンケートの結果では、障害のある職員にとって働きやすい職場だと思わない点として「職場の場所や環境」「業務上の障害への配慮」が上位となっています。

採用人数を増やすだけでなく、一人一人の障害特性を踏まえた働き方の検討や環境を整備する必要があります。

ウ 障害理解

前述のアンケート結果において、横浜市役所内で障害者雇用に関する理解が進んでいると思う割合は、「そう思う」「ややそう思う」を合わせて5割以下となっています。各職場が連携して障害者雇用を進めていくために、より一層職員全体の障害理解に取り組む必要があります。

エ 能力開発・向上

自身の能力をより発揮し活躍できるよう、障害特性を踏まえて業務を選定し、配置する必要があります。また、多様な業務に取り組むなど、人材育成の観点から、能力の開発・向上の機会提供が必要です。

(2) 目標

ア 障害者雇用率

(ア) 目標

法定雇用率を上回る人数を採用

各自治体での障害者雇用率の達成状況の通報の基準となる6月1日時点において、本市での実雇用率が法定雇用率を上回る人数の採用を目標とします。

※法定雇用率:令和3年度～令和5年度 2.6%

令和6年度 2.8%、令和8年度 3.0%

(令和5年6月1日時点の本市の実雇用率: 2.62%)

(イ) 評価方法

毎年の任免状況調査により把握・進捗管理します。

国及び自治体には、対象障害者である職員の任免に関する状況を厚生労働大臣に通報することが義務付けられています。本市では毎年「職員の障害に関する状況調査」を実施した上で本市職員における障害者の雇用状況を神奈川県労働局へ報告をしていますが、その障害者任免状況通報書に基づき、達成状況を確認していきます。

イ 定着

(ア) 目標

採用後1年間の定着率 88%以上を維持

民間企業(障害者求人)における就職後1年間の定着率は 70.4%*です。一方で、本市の障害のある人を対象とした職員採用選考における令和元年度～令和2年度の採用者の採用後1年間の定着率の実績平均は 88%であることから、民間企業の定着率よりも高い定着率を目標として設定し、その維持を目指します。

*「障害者の就業状況等に関する調査研究」(平成 29 年度 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター)による

(イ) 評価方法

毎年、「障害のある人を対象とした職員採用選考」及び「障害のある人を対象とした会計年度任用職員採用選考」における採用者の1年間の定着率を算出します。

5 取組内容

(1) 障害のある方の採用拡大

- 障害のある職員の採用選考に係る広報を充実させるなど、本市での活躍の場や業務内容などが分かるような情報を公開することにより、より多くの方から応募していただける取組を行います。
- 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)を引き続き行います。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・特定の障害のある受験者を排除する。
 - ・自力で通勤できることを条件とする。
 - ・介助者なしで業務遂行できることを条件とする。
 - ・「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」を条件とする。
 - ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

(2) 定着支援

ア 支援・相談体制

(ア) 障害者雇用推進者の選任(再掲)

障害者雇用の促進及び障害者活躍推進計画の円滑な実施を図るために障害者雇用推進者(人事担当部長等)を任命権者ごとに選任し、執行体制の責任者として障害者雇用の推進を行っていきます。

(イ) 障害者雇用指導相談員の選任

各区局の人事主管課長を障害者雇用指導相談員に選任し、職場や障害の

ある職員からの相談体制を整えています。引き続き寄せられた悩みや相談に対して必要な対応を行います。

(ウ) 障害者職業生活相談員の選任

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障害者職業生活相談員を選任し、障害者の職業生活全般の相談に対応します。

障害者職業生活相談員…各任命権者の人事担当課の責任職等

(エ) 障害者就労支援相談員(ジョブコーチ)

組織内での各種相談体制に加え、障害のある会計年度任用職員等の定着支援を行うため、障害者就労支援相談員(ジョブコーチ)を採用し、支援にあたっています。

【参考】

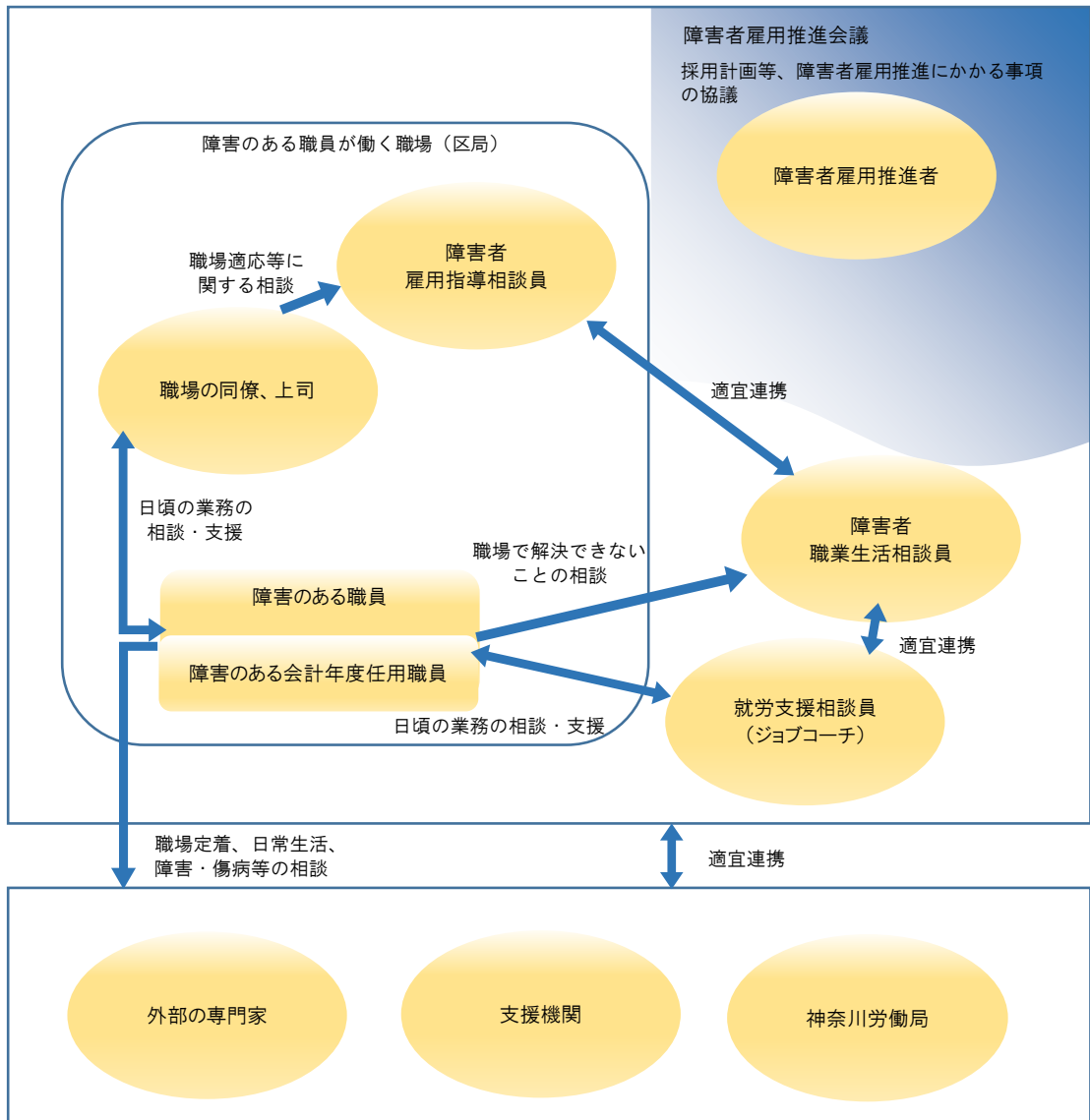
令和5年度:21名

主な業務 ・障害者会計年度任用職員の職場定着支援・相談、訪問
・障害者会計年度任用職員が担当する業務の集約・調整
及び業務支援
・その他、障害者の就労支援に関する業務

(オ) その他

組織内の体制だけでなく、必要に応じて組織外の関係機関(神奈川県労働局、支援機関等)と連携していきます。

また、新採用時をはじめ定期的な面談を活用し、状況把握や体調配慮、業務の取組状況を把握していきます。



イ 支援者の人材育成

○障害者職業生活相談員に選任された職員に対し、神奈川労働局が開催する資格認定講習の受講を推奨します。

○職員の障害特性や業務目標等に沿った専門的な支援を担えるよう、講習の受講支援など、障害者就労支援相談員(ジョブコーチ)のスキルアップに取り組んでいきます。

ウ 職場へのノウハウ提供

職場が本人の特性に合わせた支援を行えるよう、障害別の支援のポイントや関わる支援者の役割などをまとめた「受入れガイド」を職場向けに提供し、障害のある職員が働きやすい職場体制を構築します。

エ 多様な働き方

○常勤職員については、障害のあるなしに関わらず同一の勤務条件での採用となることから、勤務にあたり合理的配慮の提供等を活用していきます。

会計年度任用職員については、障害特性をふまえた勤務ができるよう、週の勤務日及び始業・終業時間の複数設定に努めていきます。

○会計年度任用職員について、障害特性を踏まえた働き方として、新たに慣らし勤務の検討・実施を行います。

○すべての職員が生き生きと働き、意欲と能力を最大限発揮できる働き方を促進するため、年次休暇など各種休暇の取得を促進していきます。

オ 職務の選定・創出

(ア) チャレンジドオフィス(障害のある会計年度任用職員)

平成 28 年に庁内の各部署からの切り分け可能な内部事務を集約し、知的障害者嘱託員がその業務を担う「チャレンジドオフィス」を総務局人事課に開設しました。令和5年 10 月現在では、37 名の知的障害・精神障害のある会計年度任用職員が勤務しています。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、庁内物流業務も担い、業務拡大してきました。引き続き担当業務や規模の拡大について検討していきます。

(イ) 区局配置の拡大とチャレンジドオフィスの拠点増設

区の福祉保健センターや局の事業担当課などを中心に、各区局の様々な部署で障害のある会計年度任用職員が採用されています。業務の切り出しを積極的に行うとともに、支援方法については、障害者就労支援相談員(ジョブコーチ)の

相談対応等を活用しながら取り組んでいきます。

また、令和4年度から区役所にチャレンジオフィスの拠点を設置するなど、障害のある方の雇用の場のさらなる拡大に向けて取り組んでいきます。

カ 職務環境

○アンケートの実施など、様々な機会を活用しながら、障害のある職員が働きやすい環境整備に向けたニーズ調査及び対応を行います。

○個々の要望を踏まえ、合理的配慮の観点から就労支援機器の購入(例:拡大読書器、読み上げソフト)等を継続して実施します。また、就労支援機器の提供後も有効に活用できるよう、継続した支援に努めます。

○通勤手段について、個々の状況に応じて柔軟に対応することとします。

(3) 職場全体での障害理解促進

ア 職員に向けた研修

○平成 28 年度に算定基礎に追加となり、採用開始からの年数が比較的短い精神障害者の配属部署の職員を中心に、神奈川労働局等が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の参加を促進し、障害特性に関する理解を深めていきます。スクール形式またはオンライン等、状況に応じての受講とします。

○e ラーニングの配信や責任職向け研修等の機会を活用し、障害に関する理解促進を図ります。また、横浜市で作成している「合理的配慮の提供に関する事例集」の活用を促すことで、障害のある職員と共に働く職場において、障害についての基礎知識や、必要な配慮などを学ぶ機会を提供します。

イ 学術機関等との連携

障害者の就労支援に知見のある星槎大学と令和3年3月に連携協定を締結ま

した。本市の障害者雇用を促進するための環境整備をより強力に進めていくために、連携して、職員全体の障害理解を促進し、障害者雇用の促進・定着に資する取組を行っていくことを目的として協定を締結しました。

なお、以下の項目について連携・協力して障害者の雇用促進への取組を進めました。

- ① 障害者就労支援相談員、受入れ職場等の職員を対象とした研修プログラムの共同研究
- ② 横浜市の職員を対象とした研修、セミナー、シンポジウム等の共同開催
- ③ 受入れ職場拡大、定着のための提案・助言

星槎大学との連携協定に基づき作成した e ラーニングを今後も活用することで、障害者の理解促進を図っていきます。

(4) 能力開発

ア キャリア形成

常勤職員については、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します。合理的配慮の提供等を検討しながらキャリア形成を行います。

会計年度任用職員については、募集時の想定業務を前提としつつ、年次に応じてステップアップが図れるよう、毎年「業務目標シート」を作成し、上司と共有することで、本人の設定した目標や経験、特性に応じた業務分担や職務選定についても、その能力が十分に発揮できるよう、業務の範囲内で検討します。また、任期満了後のキャリアを考えられるよう支援していきます。

イ 研修等の実施

本人の希望や業務目標を踏まえつつ、スキルアップを図れる研修等を通じて能力向上の機会の提供に取り組みます。

ウ 柔軟な配置先の検討

特定の業務にのみ従事するのではなく、様々な業務を経験する中で自身の強み・弱みの把握や適性の発見に繋がるよう、異動を含め、柔軟な配置先の検討を行います。

(5) 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等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することとします。

○清掃業務や名刺の印刷等についても、性質上可能な限り障害者就労支援施設を委託先として選定することで、障害者の就労機会創出に貢献します。

6 各任命権者の目標と取組

水道局

- 法定雇用率を上回る人数の採用と定着支援を目標とし、引き続き、障害のある職員の職場定着を目指し、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ていきます。

交通局

- 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います。
- 配置職場に説明会を実施し、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します。
- 今後の雇用率上昇に向けて、新たに業務の切り出しを行い、ジョブコーチの雇用などを検討します。

医療局病院経営本部

- 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します。
- 併せて、新たな業務への拡大を検討し、より幅広く活躍できる場を提供していきます。

教育委員会事務局

- 事務局の各所属・図書館、高等学校・特別支援学校では現在の雇用率を可能な限り維持していくことを目標に、局独自採用を行いつつ配置職場への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・職場への助言等を行うと共に、神奈川労働局等の関係機関との連携を進めることで、定着支援の取組を一層進めます。
- きめ細やかな定着支援を行うため、障害のある会計年度任用職員向け研修や職場向け研修を実施します。
- 特に小・中学校においては、新たに教育委員会サポートオフィスを設置するなど配置先を拡大し、障害のある方の雇用促進に向け取り組みます。