



横浜市障害者活躍推進計画

令和 7 年4月

(第3期)



目次

1 計画策定にあたって	
(1) 計画策定の趣旨	1
(2) 計画策定主体	2
(3) 計画期間	2
(4) 周知・公表	2
(5) 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	6
(2) 目標	7
4 取組内容	
(1) 障害のある方の採用拡大	9
(2) 定着支援	10
(3) 職場全体での障害理解促進	14
(4) 能力開発	14
(5) その他	15
5 各任命権者の目標と取組	16

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。

また、令和5年には、令和6年度以降の法定雇用率の段階的引き上げが決定されたとともに、障害者雇用対策基本方針の一部改正に伴い、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。

本市においても、行政としての責務を果たすべく、障害のある人の雇用の拡充及び障害のある職員が安心していきいきと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年から障害者活躍推進計画を策定し、取組を推進してきました。

この度、令和4年に策定した計画の計画期間が令和6年度末で終了することから、これまでの取組状況や課題を踏まえた新たな障害者活躍推進計画を策定します。

前計画においては、内部事務を集約したオフィスの拠点増設や、就労支援機器の提供、職員向け研修など、様々な取組を通じて、障害のある方の雇用促進や働

しやすい職場づくりに取り組んできました。引き続き雇用の拡充や障害のある方が採用後も安心して働き続けられる組織・環境の整備、職員意識のさらなる向上が必要です。

本計画の下、すべての職員が障害に対する感度を高め、誰もがいきいきと働くことができる職場づくりを、市役所全体で進めていきます。

(2) 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に行うために、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。

(3) 計画期間

令和7年度(令和7年4月1日)から令和9年度(令和10年3月31日)までの3年間

(4) 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。

(5) 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	教育委員会事務局教育政策統括部長

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。

当会議にて、障害者活躍推進計画の取組内容の検討及び実施状況の報告も行います。

ウ 障害者雇用実務担当者会議の設置

障害者雇用の取組を行う各任命権者の実務担当者による会議を開催し、現状や取組の共有を図りながら、全市一体となった取組を検討していきます。

(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6年度	2.8%	2.72%	3.10%	1.94%	3.16%	2.23%	1.46%
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%

障害のある職員(実雇用人数)

年度	身体障害	知的障害	精神障害	合計
令和6年度	517 人	91 人	221 人	829 人
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

※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

障害のある人を対象とした採用選考を実施し、常勤職員に加え、会計年度任用職員の採用等も行い、障害者雇用の促進に取り組んでいます。

別添のアンケート結果では、「障害のある職員と一緒に働いたことがある」割合が、前回 46.8%に対し、今回 62%と増えている結果を見ても、採用が着実に進んでいることがうかがえます。

しかし、今後も、法定雇用率の引き上げや除外率の段階的引き下げによる算定方法の変更が予定されており、行政の責務として、法定雇用率の達成に向け、これまで以上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、障害のある職員が満足していると感じる点として、「上司や周囲の職員の理解」が最も多い割合となっている一方で、不満に感じている点としても、「上司や周囲の職員の理解」が上位から2番目に多い割合となっており、満足している人と不満足に感じている人が双方に分散している状況がうかがえます。また、不満足の原因として最も多いのは「物理的な職場環境」です。

採用人数を拡充するばかりではなく、採用後に長く安定して働き続けていくための組織づくり及び職務環境を整えることが必要です。

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。今回のアンケート結果で「障害のある職員と一緒に働いたことがある」割合が増えている一方で、前回アンケート結果とほぼ横ばいという状況を踏まえ

ると、より一層すべての職員が障害への正しい知識と理解を深めていくことが必要です。

エ 能力開発・向上

別添のアンケート結果において、障害のある職員が満足していると感じる点としては「人材育成・能力向上の機会」がその他を除いて最も低く、不満足割合も約3割と、全体のなかでは高い位置に属しています。自身の能力をより発揮し活躍できるよう、多様な業務に取り組むなど、働きがいや自身の成長につながる機会をつくっていくことが必要です。ひいては、これらが充実していることが、職員の定着にも繋がっていくと考えます。

(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 6～8年度 2.8%、令和9年度 3.0%

(令和6年6月1日時点の本市の実雇用率： 2.72%)

(イ) 評価方法

毎年 of 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

〈常勤職員〉

採用後1年間の定着率 90%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3年度～令和5年度の採用者の採用後1年間の定着率の実績平均は約90%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

〈会計年度任用職員〉

不本意な退職を極力生じさせない

(イ) 評価方法

〈常勤職員〉

毎年、障害のある人を対象とした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。

〈会計年度任用職員〉

離職が生じた場合に、離職理由を把握することとします。

4 取組内容

(1) 障害のある方の採用拡大

ア 採用選考

- 障害のある人を対象とした職員採用選考は年1回、会計年度任用職員採用選考は年に複数回引き続き行います。
- 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。

イ 受験者確保

- 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、障害のある職員が従事する職域について検討すること等により、より多くの方から応募していただける取組を行います。
- 特別支援学校や就労系障害福祉サービス事業所等からの職場実習や職場見学の受入れを進めることにより、就労を目指している方々への働くイメージの共有を図り、受験者の確保に繋がります。

ウ 職務の選定・創出

○ 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7年3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。

○ 区局配置(分散型)の拡大とチャレンジドオフィス(業務集約型)の拠点増設

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。職域の拡大も含めて、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(以降、「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、区役所やその他の市の施設等への業務集約型オフィスの設置を増やしていくとともに、各任命権者においても集約型オフィスを整備するなど、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。

(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) ジョブコーチの体制強化

組織内での各種相談体制に加え、障害のある職員等の定着支援を行うため、ジョブコーチを採用し、支援にあたっています。

障害のある職員や職場が、相談したいときに気軽に相談できる環境を整えるため、必要な相談員の確保や効果的な配置等を検討します。

【参考】

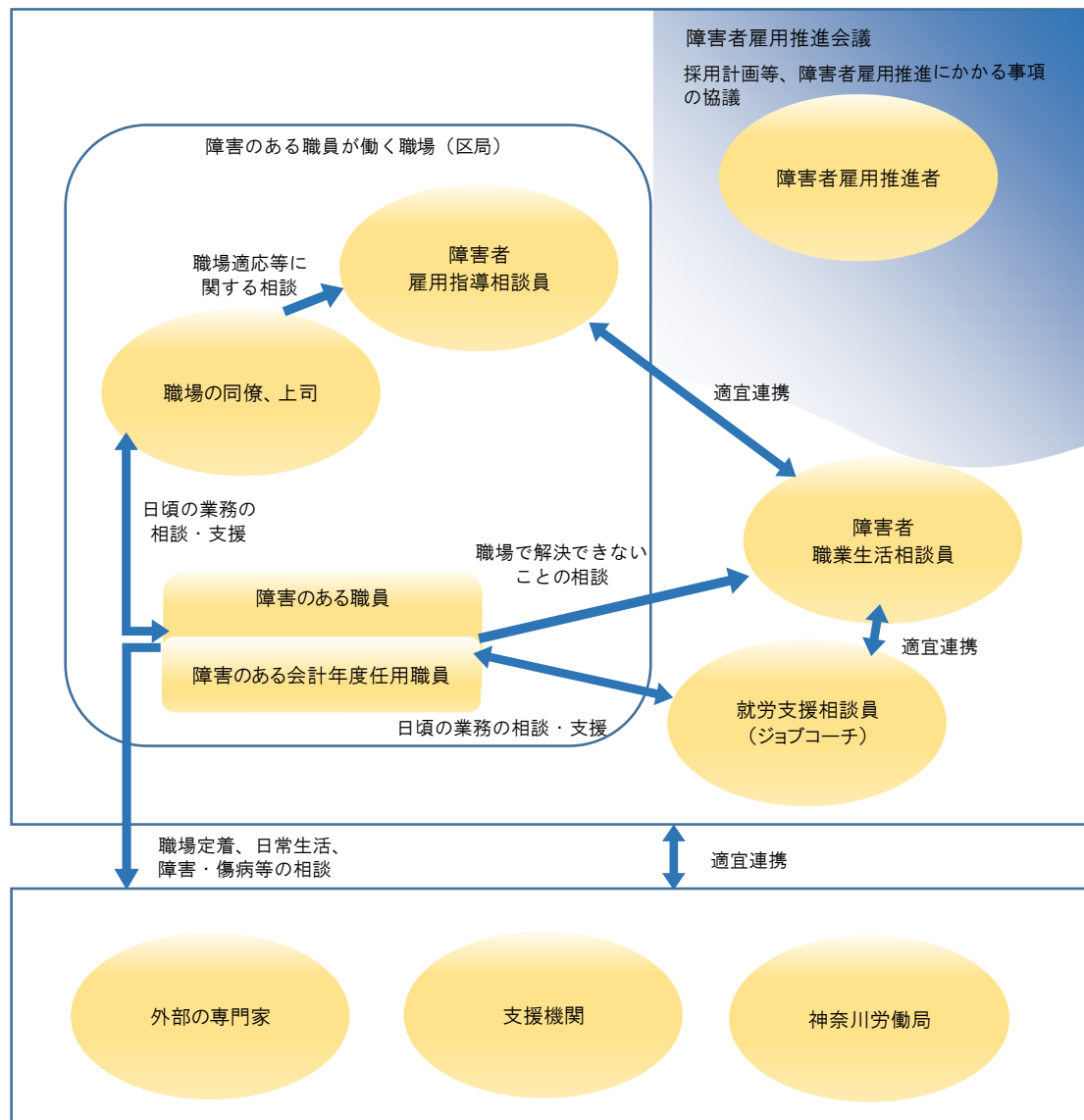
令和6年度:23 名

主な業務 ・障害のある職員(主に会計年度任用職員)の職場定着支援・相談、職場訪問
・障害のある職員(主に会計年度任用職員)が担当する業務の集約・調整及び業務指導
・その他、障害のある職員の定着支援に係る外部の支援機関等との連携業務

(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、神奈川県労働局が開催する資格認定講習の受講を推奨します。
- 個々の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、障害者雇用を行う企業等の現場の実例を学ぶ場や、事例検討会、相談員としての専門的知識を習得するための講習支援など、ジョブコーチの支援力の向上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「職場向けガイドブック」を障害のある職員が配置される職場向けに提供し、障害のある職員が働きやすい職場体制を構築します。
- 職場内での対応のノウハウや配慮事例などの情報を共有する職場間交流会やチャレンジオフィス等の職場見学会の開催を検討します。

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は、職場環境や勤務体系に少しずつ慣らしていくための障害特性を踏まえた働き方として、令和6年10月から、採用1か月間は短時間(週20時間)勤務の選択ができるようにしました。この制度の活用による定着状況を検証するとともに、その他の勤務形態の必要性について検討していきます。
- すべての職員がいきいきと働き、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、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

- 近年採用者としても増加している精神障害・発達障害についての知識を深める場として、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。
- 前計画期間中に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。
- 職場内での対応のノウハウや配慮事例などの情報を交換することで、障害のある方と共に働くことのイメージの共有を図れる、職場間交流会の開催を検討します。(再掲)

(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研修等を通じて支援していきます。

イ 研修等の実施

本人の希望や業務目標を踏まえつつ、働きがいや業務意欲を高め、スキルアップに繋が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。
- 民間企業における障害者雇用の促進のため、実雇用率が法定雇用率を超える事業者のうち、対象の格付工種・種目に限り、事業者が希望する場合は格付けの等級決定に用いる格付け点数に加算される仕組みを講じます。

5 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を目標に、適切な採用活動を行います。
- 障害が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います。
- 職場や本人からの相談体制を整えるとともに、障害に対する局内の理解促進に向け取り組みます。

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。
- 今後の雇用率の上昇に向けた新たな雇用創出のため、更なる業務の切り出しを検討し、事務部門に限らず、障害のある職員が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

- 教育委員会として計画的に独自の採用選考を行うなど、事務局の各職場、図書館、学校において障害のある職員の活躍の場を更に拡げます。
- ジョブコーチによる日常的な相談対応や職場への助言等を関係機関と連携しながら行うことで、定着支援の取組を一層進めます。また、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等を、他任命権者とも連携しながら実施します。
- 特に小・中学校においては、集約型拠点の整備や単数配置の会計年度任用職員の方をきめ細やかにサポートできるジョブコーチの配置を進めるなど、障害のある方の雇用促進・定着支援に向けて取り組みます。