

横浜市障害者活躍推進計画（案）について

1 趣旨

国及び地方公共団体の機関においては、障害者の法定雇用率達成に向けた取組を進めることが求められています。

あわせて、障害者が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進める等、雇用の質を確保するための取組を確実に推進することが必要であるとされています。こうした状況をうけて、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）（障害者雇用促進法）の一部が改正され、国が作成する障害者活躍推進計画作成指針に即して、令和2年4月1日から、国及び地方公共団体の機関におい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（障害者活躍推進計画）を策定し公表することとなりました。本市の計画案について報告します。

2 計画(案)の概要

1 基本的な事項

(1) 計画期間：令和2年4月1日から2年間

(2) 目標：

ア 採用に関する目標…各年度6月1日時点の法定雇用率を上回る人数の採用

※令和2年度の法定雇用率：2.5%（令和元年6月1日時点の本市の雇用率：2.52%）

イ 定着に関する目標…定着を促進し、離職者をださない

ウ キャリア形成に関する目標…活躍の場を拡大

2 取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

ア 組織面

(ア) 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

(イ) 職場や障害のある職員からの相談体制として、障害者雇用指導相談員（各区局人事主管課長）と障害者職業生活相談員（実務経験や認定講習を修了するなどの資格を満たした職員）を選任し、それぞれが、連携して障害者の職業生活全般の相談に対応

イ 人材面

(ア) 神奈川労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」への参加促進

(イ) 障害者職業生活相談員の認定講習の受講勧奨

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

障害特性や適性に応じた職務の選定及び新たな職の創出についての検討

(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

(ア) 就労支援機器の購入等の検討

(イ) 面談による個々の状況や配慮等の把握と必要な措置の検討の継続

イ 募集・採用

(ア) 複数の勤務形態の設定

(イ) 採用選考にあたり、障害特性に配慮した選考や受験者からの要望を踏まえた配慮
(点字やパソコン使用を認める等) の実施

ウ 働き方

個々の状況に応じて各種休暇を柔軟に活用

エ キャリア形成

設定した目標や経験に応じた業務分担や職務選定の検討

オ その他の人事管理

通勤手段について、個々の状況に応じた柔軟な対応

(4) その他

優先調達推進法に基づく障害者就労施設等への発注等を通じた、障害者の活躍の場の
拡大の推進

3 今後のスケジュール

(1) 障害者活躍推進計画の策定・公表

令和2年4月に計画を策定し、公表します。

(2) 取組の実施状況

毎年少なくとも1回、実施状況を点検し、公表します。

横浜市障害者活躍推進計画（案）

| | |
|--------------------|---|
| 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、教育長 |
| 計画期間 | 令和2年4月1日～令和4年3月31日（2年間） |
| 横浜市における障害者雇用に関する課題 | <p>本市においては、積極的な採用活動を行い、令和元年6月1日時点で法定雇用率を充足している。</p> <p>引き続き、法定雇用率を充足するためには、障害者雇用の促進をさらにすすめていく必要があり、これら職員の定着のためには、一層の体制整備や取組が必要である。</p> |
| 目標 | |
| (1) 採用に関する目標 | <p>【実雇用率】（各年6月1日時点）</p> <p>（各年度） 当該年6月1日時点の法定雇用率を上回る人数を採用</p> <p>※令和2年度の法定雇用率：2.5%</p> <p>（令和元年6月1日時点の本市の雇用率：2.52%）</p> <p>（評価方法） 毎年の任免状況調査により把握・進捗管理。</p> <p>令和3年4月1日までに法定雇用率の2.6%への引上げも予定されており、法定雇用率充足のための計画的な採用をすすめていく。</p> |
| (2) 定着に関する目標 | <p>障害のある職員の定着を促進し、離職者をださない</p> <p>（評価方法） 毎年の任免状況調査時に全職員に対して周知し、障害のある職員のうち了承が得られた前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p> |
| (3) キャリア形成に関する目標 | <p>【担当する職務の拡大】</p> <p>障害のある職員の活躍の場を拡大する</p> |

| 取組内容 | |
|-------------------------|--|
| 1. 障害者の活躍を推進する体制整備 | |
| (1) 組織面 | <p>○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うこととする。</p> <p>○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おり、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うこととする。また、障害者で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、指導を行い、連携して相談に対応することとする。</p> <p>○障害者雇用の促進に関わる企業局や人事委員会、区役所を所管する市民局等で構成される障害者雇用調整連絡会議において障害者雇用に係る課題共有及び意見交換を行い、引き続き連携し課題解決に取り組むこととする。</p> <p>○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用指導相談員、障害者職業生活相談員、ジョブコーチ、健康管理医等）を充実させる。また、組織外の関係機関（神奈川労働局、支援機関等）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理し、共有することとする。</p> |
| (2) 人材面 | <p>○障害者が配属されている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」に参加させ、障害特性に関する理解を深めることとする。</p> <p>○障害者職業生活相談員に選任された全員について、神奈川労働局が開催する資格認定講習を受講させることとする。</p> <p>○障害のある職員の新規受入れ職場に対し、障害のある職員と共に働くにあたっての心構えなどを配置前に周知することとする。</p> |
| 2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | |
| | <p>○庁内の各部署から切り分け可能な業務を集約し、知的障害者及び精神障害者がその業務に携わる「チャレンジドオフィス」を設置している。現在は政策局・総務局・財政局の3局の業務を担っているがその範囲を拡大し、また、企業局等においても特性や適性に応じた職務の選定及び創出について検討を行うこととする。</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>なお、新市庁舎の移転を契機として、庁内物流の業務拡大をする予定であり、さらなる障害者の活躍の場を広げていくこととする。</p> <p>○新規採用時をはじめ定期的な面談を活用し、個々の業務が対応できているか点検し、必要に応じて改善することとする。</p> |
| <p>3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p> | |
| (1) 職務環境 | <p>○個々の要望を踏まえ、就労支援機器の購入（例：拡大読書器、読み上げソフト）等を検討することとする。</p> <p>○きめ細かな面談により、個々の状況や必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置の検討をすることとする。</p> |
| (2) 募集・採用 | <p>○障害者の採用にあたり、複数の勤務形態の設定に努めることとする。</p> <p>○採用選考に当たり、障害特性に配慮した選考や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）を行うこととする。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないこととする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 |
| (3) 働き方 | <p>○各種休暇を柔軟に活用し、個々の状況に応じた働き方を促進することとする。</p> |
| (4) キャリア形成 | <p>○本人の設定した目標や経験に応じた業務分担や職務選定を検討することとする。</p> <p>○本人の希望等も踏まえ、実務研修等の受講を促進することとする。</p> |
| (5) その他の人事管理 | <p>○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する。</p> <p>○面談等を通じて状況把握や体調配慮を行うこととする。</p> |
| <p>4. その他</p> | |
| | <p>○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する。</p> |