

**横浜市障害者活躍推進計画 振り返り（令和 6 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７年３月３１日（３年間）					
振り返り期間	令和６年４月１日～令和７年３月３１日					
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 2.8%		2.72% (参考：R5・2.62%)	
	※令和６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
	2.8%	2.72%	3.10%	3.16%	2.23%	1.46% 1.94%
(2) 定着に関する目標	【目標及び結果】					
	目標			結果		
	〈常勤職員〉 採用後１年間の定着率 88%以上を維持			定着率：83% (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)		
	〈会計年度任用職員〉 不本意な退職を極力生じさせない			会計年度任用職員のうち、職場環 境を理由として離職した者は０名。		

**取組状況（下線は令和 6 年度に新たに実施した取組）**

1. 障害のある方の採用拡大

- 障害のある人を対象とした常勤職員の採用選考を実施
- 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
- 採用案内を作成し、本市での活躍の場や業務内容などが分かるような広報を実施

<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>
---

## 2. 定着支援

(1) 支援・相談体制	<p>○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</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</p> <p>○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</p> <p>○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> <p>○障害者就労支援相談員（以下、「ジョブコーチ」）を採用し、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6年度のジョブコーチ数：延べ35人</p> <p>（市長部局19人、医療局病院経営本部3人、教育委員会事務局12人、交通局1人）</p> <p>○各機関との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・必要に応じて労働局と連携し、定着支援に向けて企画した研修を実施（教育委員会事務局）</li> <li>・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）</li> </ul> <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>
(2) 支援者の人材育成	<p>○障害者職業生活相談員に選任された職員について、神奈川労働局が開催する資格認定講習を受講</p> <p><u>○健康福祉局と連携した研修受講によりジョブコーチのスキルアップを支援</u></p> <p><u>○障害福祉に関する勉強会や支援の好事例を共有するためのケーススタディを定期的に実施</u></p>
(3) 職場へのノウハウ提供	<p>○職場が本人の特性に合わせた支援を行えるように職場向けに提供している「受入れガイド」を改訂</p> <p>○外部講師を招き、責任職向けの研修を実施（医療局病院経営本部）</p>

(4)多様な働き方	<p>○<u>会計年度任用職員について、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、採用1か月間は短時間（週20時間）勤務の選択を可能とする制度の実施（市長部局）</u></p> <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>
(5)職務の選定・創出	<p>○総務局人事課が設置する集約型オフィス（通称：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。</p> <p>チャレンジドオフィス職員数：延べ38人</p> <p>○<u>区役所集約型オフィスについて、栄区役所に加え新たに戸塚区役所に増設し、活躍の場を拡大（市長部局）</u></p> <p>○<u>令和6年度より集約型オフィス（ジョブサポートデスク）を設置（交通局）</u></p>
(6)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>○<u>就労支援機器の使用方法や端末の不調に関するよくある質問を整理し、庁内向けのウェブサイトに掲載</u></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>
3. 職場全体での障害理解促進	
(1)職員に向けた研修	<p>○障害のある職員の配属部署を対象として「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の実施及び周知</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)学術機関等との連携	○星槎大学との連携協定に基づき作成したeラーニングを職員向け研修において活用
4. 能力開発	
(1)キャリア形成	<p><b>【常勤職員】</b></p> <p>○障害の有無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><b>【会計年度任用職員】</b></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>
(2)研修等の実施	<p><b>【会計年度任用職員】</b></p> <p>○次年度に任用満期を迎える職員を対象に、キャリア形成に関する研修を実施</p> <p>○<u>働くための基本的な心構えや応対マナーなどを学ぶ研修を実施</u></p> <p>○<u>事務補助業務のコツをまとめた通信を定期的に発行しスキルアップを支援</u></p>

(3)柔軟な配置 先の検討	○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
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	
6. 各任命権者の目標と取組	
<p><b>【水道局】</b></p> <p>○目標</p> <p>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。</p>	<p>○結果</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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しました。</li> <li>・受け入れ職場に対して、受け入れガイドや関係資料を送付することで受け入れ側の障害に関する理解や環境づくりを促進しました。</li> <li>・採用後、人事課保健担当が面談実施し、本人の体調や勤務状況を把握しました（本人からの相談含む）</li> </ul>
<p><b>【交通局】</b></p> <p>○目標</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<p>○結果</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害特性をふまえた勤務ができるよう、本人が持つ障害の特性や適性に合わせて配置を行いました。</li> <li>・令和6年度より、集約型オフィスとしてジョブサポートデスクを設置し、局内各課から切り出した事務作業等を実施しています。また、同年度には新たにジョブコーチを採用し、ジョブサポートデスクの各職員の特性に応じた支援を行っています。</li> </ul>
<p><b>【医療局病院経営本部】</b></p> <p>○目標</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<p>○結果</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・市民病院では、チーム型就労を行う「ホワイトスペース」にてジョブコーチがきめ細やかな支援を行っています。また、雇用率達成に向けて、新たな配属先、業務拡大を検討し、令和7年度からの雇用に繋げました。</li> <li>・脳卒中・神経脊椎センターでは、初めて事務補助枠で障害のある会計年度任用職員を採用しました。</li> <li>・外部講師を招き、責任職向けの研修を実施しました。</li> </ul>

<p><b>【教育委員会事務局】</b></p> <p>○目標</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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）による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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<p>○結果</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・きめ細やかな定着支援を推し進めるために、神奈川労働局等と連携の上、受入職場と会計年度任用職員向けの研修を実施しています。</li> <li>・事務局では、全課室に配置した障害のある会計年度任用職員の定着支援を継続的に行うとともに、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）の安定的な運営に向けてジョブコーチ間の情報共有等の取組を進めています。</li> <li>・任用期間満期を迎える会計年度任用職員向けに今後のキャリアを考える研修を行うなど、個々の成長や本人の意向をきめ細やかに確認し、キャリア形成をサポートしました。</li> <li>・学校での定着支援にあたっては、ジョブコーチを2名新規採用し、定期的な学校訪問を行うことで、定着支援を進めました。</li> <li>・障害のある会計年度任用職員を配置する学校については、新たに2校での配置調整が実現しました。</li> </ul>
---	---