

横須賀市障害者活躍推進計画

～共に生き生きと働くために～

令和5年4月

横須賀市

目 次

1	計画作成の目的	・・・ 2
2	本市の障害者雇用の現状	・・・ 3
	（1）本市の障害者雇用率	・・・ 3
	（2）採用試験の実施状況	・・・ 4
	（3）障害のある常勤職員の職場定着率	・・・ 5
	（4）職員へのアンケート結果	・・・ 5
	（5）本市の課題	・・・ 6
3	計画について	・・・ 7
	（1）計画期間	・・・ 7
	（2）計画の主体	・・・ 7
	（3）計画の目標	・・・ 7
	（4）計画の公表	・・・ 7
	（5）計画の周知	・・・ 8
	（6）計画の実施状況の点検及び公表	・・・ 8
4	障害者の活躍を推進する体制の整備	・・・ 8
	（1）組織面	・・・ 8
	（2）人材面	・・・ 10
5	課題解決に向けた取組み	・・・ 10
	（1）障害の種別、内容に応じた任用方法の検討	・・・ 10
	（2）職務の選定・マッチング	・・・ 10
	（3）ソフト面、ハード面の整備による職場環境の改善	・・・ 11
	（4）障害者雇用に関する更なる理解促進	・・・ 11
	（5）継続的な職員の任用	・・・ 12
6	その他の取組み	・・・ 13

横須賀市障害者活躍推進計画

令和5年（2023年）4月1日

市 長
上下水道局長
消防局長
教育委員会

1 計画作成の目的

本市では、一人ひとりの個性と命を大切に、障害の有無にかかわらず、地域の一人ひとりがお互いに自主性や主体性を尊重しあいながら、住み慣れた地域で安心して暮らしていくことのできるまちの実現を目指し、障害者に関する施策を総合的・計画的に推進しています。

そのための取組みの一環として、令和3年に作成したよこすか障害者計画では、雇用に関して福祉施設から一般就労への移行を目標値として掲げ、雇用の促進のための取組みを行っています。

一方、事業主としての本市の障害者雇用率は、令和4年6月時点で法定雇用率を達成していますが、民間の事業主に対して率先垂範する観点から、今後も法定雇用率の安定した達成を目指す必要があります。

また、障害者雇用促進法により、地方公共団体の任命権者は、障害のある職員の職業生活における活躍の推進に関する取組み計画を作成し、障害者雇用を促進していくことが義務付けられています。

事業主である市が障害者雇用を進める上では、単に雇用を拡大するだけでなく、雇用した障害のある職員の活躍の推進が重要です。そのためには、ひとりひとりが職場に長期にわたって定着し、その障害特性や個性に応じて、能力を有効に発揮できることを目指すことが必要です。

本市は、障害のある職員の活躍の一層の推進と、法定雇用率達成に向けた雇用の促進のための目標と取組みについて明らかにするため、令和2年4月に横須賀市障害者活躍推進計画を策定しました。

当初の計画期間が令和4年度末で終了したことから、これまでの取組状況を踏まえ、横須賀市障害者活躍推進計画を改定します。

2 本市の障害者雇用の現状

(1) 本市の障害者雇用率

本市の雇用率は、平成 29 年から令和 2 年まで法定雇用率を達成できていない状況が続いていましたが、正規職員採用試験の上限年齢の引き上げや障害者ワークステーションよこすかでの任用拡大等により、令和 3 年 6 月 1 日時点で雇用率は 2.81%となり、法定雇用率を達成することができました。

その後も継続して正規職員の任用等を行った結果、令和 4 年 6 月 1 日時点の雇用率は 2.84%で、引き続き法定雇用率を達成しています。

本市の障害者雇用率の推移

	R 2	R 3	R 4
本市障害者雇用率	2.45%	2.81%	2.84%
(参考) 法定雇用率	2.50%	2.60%	2.60%
法定雇用率との差異	▲0.05%	0.21%	0.24%
不足・超過人数	▲1.5 人	8.0 人	8.5 人

(2) 採用試験の実施状況

① 常勤職員採用試験

本市では、平成4年度以降、18年度を除き毎年、身体障害者を対象とした採用試験を実施していました。

令和3年度からは一般事務の採用試験で知的障害者及び精神障害者にも対象を拡大して実施しており、その結果、試験の実施は1回でしたが、応募者は令和2年度の17名に対し、66名に増加しました。

令和4年度においても、一般事務の採用試験を1回実施し、応募者は48名でした。

障害者を対象とする採用試験の年度別実施状況

	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
応募者数	4	17	9	17	10	15	12	17	66	48
合格者数	0	5	0	1	2	3	1	3	1	2
試験回数	1	4	4	4	2	2	3	2	1	1

② 会計年度任用職員採用試験

令和4年度は、障害者ワークステーションよこすか*1における知的・精神障害者を対象とした採用試験を実施し、延べ17名が受験し3名を合格としました。

また、令和3年度は一般事務等の会計年度任用職員の採用試験を、身体障害者を対象に1回、身体・知的・精神障害者に対象を拡大して1回実施し、延べ6名が受験し2名を合格としました。

*1 障害者ワークステーションよこすか

障害者の一般就労を支援するため、令和元年5月1日から、知的障害者や精神障害者の方が働ける職場「障害者ワークステーションよこすか」を開設した。

令和4年6月1日時点で、ジョブコーチ3名の支援のもと、8名の障害者スタッフが、各部署から依頼された業務を行っている。主な業務は、封入封かん、ラベル等のシール貼り、印刷製本業務等、その他に運搬業務、PCデータ入力等、市役所内から受託した業務を行っている。

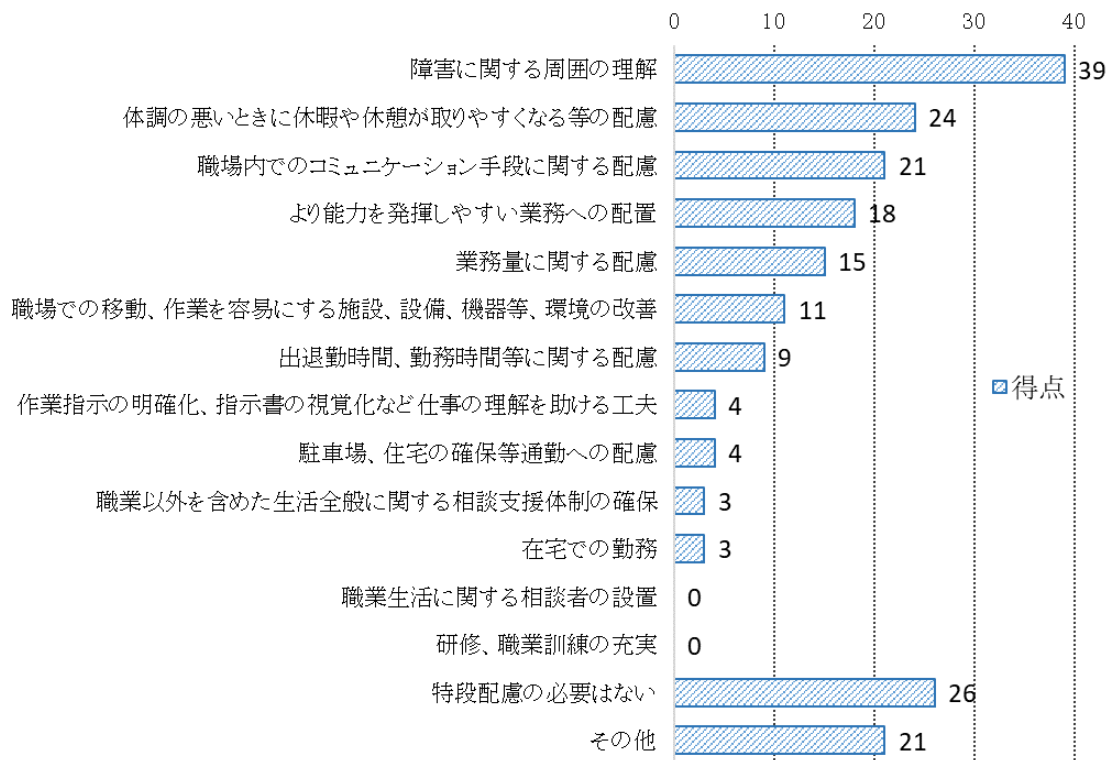
(3) 障害のある常勤職員の職場定着率

平成21年以降に雇用された常勤職員の雇用後3年間の職場定着率^{*2}は100%となっています（対象人数：15名）。

(4) 職員へのアンケート結果

令和4年10月に障害のある職員を対象に実施した「職場環境等に関するアンケート調査」^{*3}によると、職場生活の改善のために望むことは「障害に関する周囲の理解」が最も多く、次いで「体調の悪い時に休暇や休憩が取りやすくなる等の配慮」、「職場内でのコミュニケーション手段に関する配慮」、「より能力を発揮しやすい業務への配慮」が多くなっています。

職場生活の改善のために望むこと



*2 職場定着率は、障害のある方を対象とする職員採用試験に合格した職員（平成21年以降）を対象に調査。

*3 「職場環境等に関するアンケート調査」は、障害のある職員70名に対し、令和4年10月13日～31日に調査を実施、43名から回答があった（回答率61%）。本設問は、職場生活の改善のために今後望むことについて選択肢から3つを選び、優先度の高い順に1から3までの順位をつけてもらい、1位を3点、2位を2点、3位を1点として合計得点を算出したもの。

(5) 本市の課題

① 障害の種別、内容に応じた任用

現在、一般事務の常勤職員及び会計年度任用職員について、障害の種別を限定せずに採用試験を実施していますが、他の職種での採用や短時間勤務等の多様な働き方など、様々な障害の種別、内容に対応した任用方法について検討していく必要があります。

→ P10 「5－(1) 障害の種別、内容に応じた任用方法の検討」

② 職員がより一層活躍するための職務の選定

職員へのアンケートの結果、「より能力を発揮しやすい業務への配置」が上位に挙がっていること等から、それぞれの職員の障害特性や能力、希望等に適した職務の選定、マッチングを進めていく必要があります。

→ P10 「5－(2) 職務の選定・マッチング」

③ 働きやすい職場環境の整備

職員へのアンケートの結果、「体調の悪い時に休暇や休憩が取りやすくなる等の配慮」及び「職場内でのコミュニケーション手段に関する配慮」が上位に挙がっていること等から、制度や仕組み等のソフト面での職場環境改善に加え、施設や支援機器等のハード面での職場環境改善により、障害のある職員が働きやすい職場環境を整えていく必要があります。

また、障害のある職員のための職場環境に係る相談体制についても充実を図る必要があります。

→ P11 「5－(3) ソフト面、ハード面の整備による職場環境の改善」

④ 障害者雇用に関する更なる理解促進

職員へのアンケートの結果、「障害に関する周囲の理解」を挙げた人が最も多かったことから、これまでも行ってきた、共に働く機会の提供や研修等の取組みを更に推進し、様々な障害特性に対するより一層の理解を深め、障害のあるなしに関わらず、すべての職員が働きやすい職場風土を醸成していく必要があります。

→ P11 「5－(4) 障害者雇用に関する更なる理解促進」

⑤ 法定雇用率達成を含む障害者雇用の推進

法定雇用率の安定した達成を目指すとともに、単に達成にとどまらず、職員を継続的に任用し、雇用推進を図る必要があります。また、任用した職員の職場定着については、現在の高い定着率の維持に努めていく必要があります。

→ P12 「5－(5) 継続的な職員の任用」

3 計画について

(1) 計画期間

令和5年4月1日から令和8年3月31日までの3年間とします。

(2) 計画の主体

この計画は、消防局を除く職員の任用を一括して行っていることや、市全体として障害者の活躍推進に向けた取組みを行うため、各任命権者が共同で作成します。

また消防局については、業務の特性から障害者の法定雇用の対象外となっていることを踏まえ、実施可能な内容から着手することとします。

(3) 計画の目標

本市がこの計画で目指すのは、法定雇用率の達成はもちろんのこと、障害の有無に関わらず、職員がそれぞれの能力を発揮し、共に生き生きと働くことのできる職場環境をつくることです。そのためには、障害への理解促進をはじめとして、働きやすい職場環境を整備するための取組みを推進していくことが重要です。

- ① 障害の種別、内容に応じた任用方法の検討を行います。
- ② 障害のある職員が能力を発揮しやすい職務の選定やマッチングを行うことにより配属職場の拡大を図ります。
- ③ ソフト面、ハード面の整備により、障害のある職員の職場環境の改善を図ります。
- ④ 研修等を通じて障害者雇用に関する職員の更なる理解促進を図ります。
- ⑤ 各年度における法定雇用率の安定した達成を目指すとともに、単に雇用率達成にとどまらず、障害者の任用を継続的に進めます。また、職員の職場定着については、現在の高い定着率の維持に努めます。

(4) 計画の公表

公表については、計画の作成時だけでなく、計画の変更時を含め、ホームページへの掲載等により、適時・適切に行います。

(5) 計画の周知

目標の達成に向けて、市全体で取り組むため、職員に分かりやすい形で適時・適切に周知を図ります。

(6) 計画の実施状況の点検及び公表

障害者雇用を推進するためのチーム（障害者雇用促進ワーキングチーム）を設置し、定期的に計画の実施状況を把握・点検できる体制づくりを行います。また、点検結果を踏まえて、計画期間内を含め着実な対策の実施や計画の見直しを行います。

4 障害者の活躍を推進する体制の整備

(1) 組織面

障害者雇用の推進及び継続を図るための実務責任者として、任命権者毎に障害者雇用推進者を選任します。

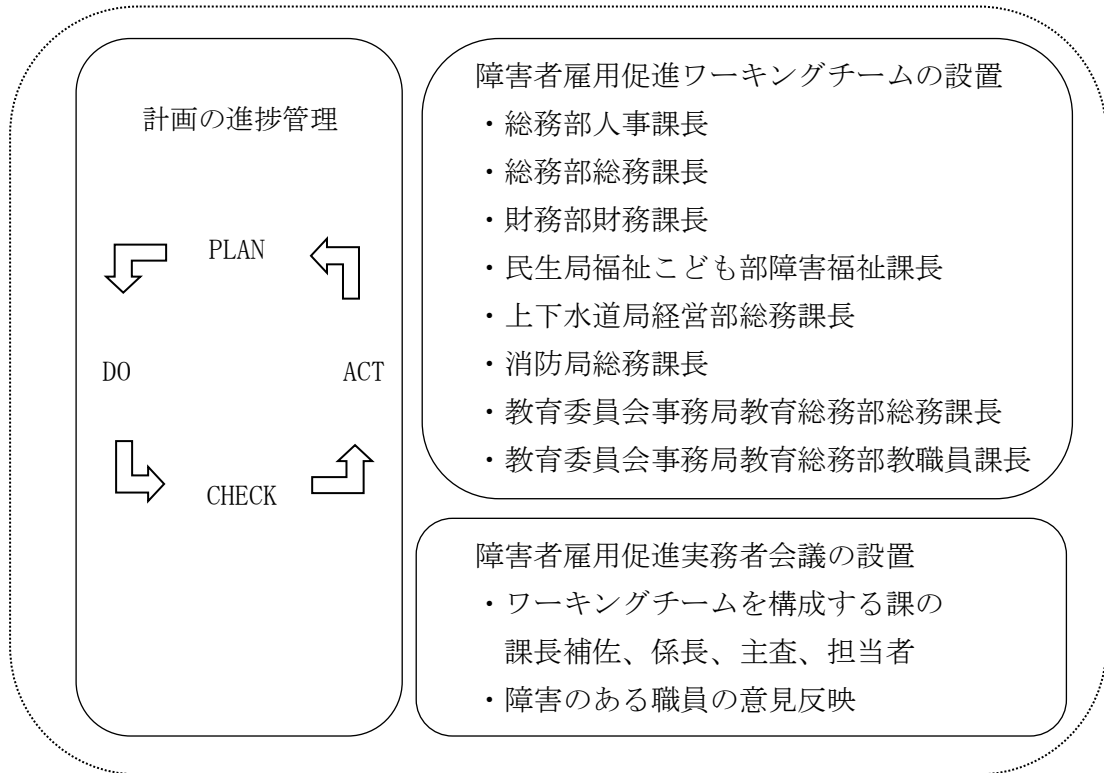
障害がある職員が5名以上いる任命権者毎に、障害者職業生活相談員を選任します。障害者職業生活相談員は、障害のある職員に対して職業生活全般における相談・指導を行います。

相談内容に応じて、各部署の人事担当者及び産業医、各職場の所属長や、外部の関係機関（地域の就労支援機関等）との連携を図り、多様な相談先の確保を図ります。

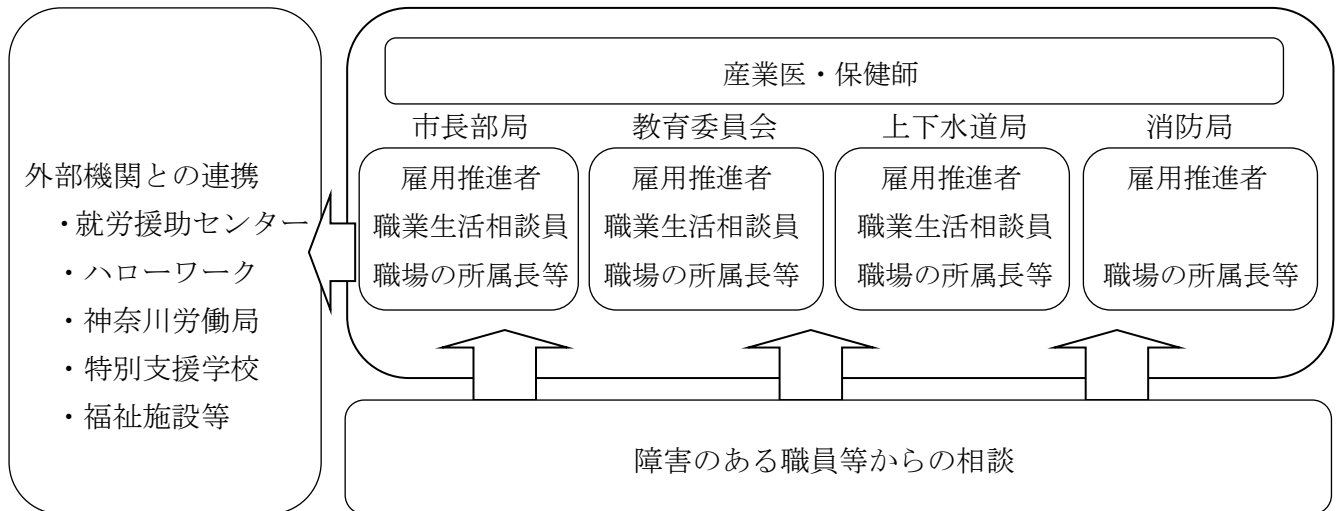
障害者雇用を推進するためのチーム（障害者雇用促進ワーキングチーム）を設置し、定期的に計画の実施状況を把握・点検できる体制づくりを行います。また、点検結果を踏まえて、計画期間内を含め着実な対策の実施や計画の見直しを行います。（再掲）

障害のある職員に対して、アンケート等を実施して意見を求めます。

【取組みの推進体制】



【障害のある職員、職場からの相談等に対する支援体制】



(2) 人材面

所属長等に対する研修を行います。

障害者雇用に関するマニュアル、ガイドブック等による周知を行います。

担当者、ワーキングチームメンバー等を中心として、各種セミナー、講習会、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座等へ参加します。

5 課題解決に向けた取組み

(1) 障害の種別、内容に応じた任用方法の検討

現在、採用試験を実施している職種で、引き続き障害の種別を限定せずに採用試験を実施するとともに、他の様々な職種で障害者の採用を検討します。

障害者ワークステーションよこすかでの職員の任用を継続するとともに、障害の種別、内容に対応した短時間勤務等の多様な働き方の会計年度任用職員の任用拡大を図ります。

知的障害者及び精神障害者の働く職場が少ないため、障害者ワークステーションよこすかでの業務内容や勤務状況等について検証を行い、知的障害者、精神障害者の任用の参考とします。

(2) 職務の選定・マッチング

職場へのヒアリング等により、職務の選定（既存業務の切出し等）・創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）を行い、障害者の働く職場を増やすことを目指します。

各所属での面談等を通じて、障害のある職員の特性や能力、希望等を把握し、業務とのマッチングを行います。

(3) ソフト面、ハード面の整備による職場環境の改善

① 職務環境

障害特性に配慮した作業施設・福利厚生施設等の整備、事務室等のレイアウト変更等、着手可能なところから改善を実施します。

必要に応じて、障害特性に配慮した就労支援機器の導入（音声読み上げソフト、筆談支援機器等）について検討します。

各所属での面談等を通じて必要な合理的配慮を把握し、継続的に必要な措置を講じるとともに、各所属での対応等を集約して全庁的にフィードバックする体制や職場同士の交流・意見交換の場について検討します。

② 相談体制

障害のある職員が、職場環境に係る悩みを気軽に相談できるよう、障害者職業生活相談員等による相談体制の充実を図るとともに、周知を行います。

③ 働き方

職員の体調等に配慮しながら働くことができるよう、時差出勤や在宅勤務の利用を促進するとともに、障害のあるなしに関わらず、すべての職員が生き生きと働くため、より柔軟な働き方が可能となるような仕組みについて検討します。

④ キャリア形成

意欲・能力に応じた会計年度任用職員から常勤職員への転換の促進（ステップアップ制度）等について、国の動向等を見ながら検討します。

障害のある職員の要望等を踏まえつつ、研修等の際に必要なサポートを実施します。

(4) 障害者雇用に関する更なる理解促進

① 市役所における職場体験実習

全庁的に障害者と共に働くことを経験する機会を増やすため、就労移行支援を実施している事業所と連携し、市役所における職場体験実習の受け入れを実施します。

② 障害者ワークステーションよこすかを活用した理解促進

障害者ワークステーションよこすかでの業務を各職場に出向いて行うことで、共に働くことを経験する機会をつくり、職員の一層の理解を促進します。

③ 職員を対象とした研修等

所属長等に対する研修を行います。（再掲）

障害者雇用に関するマニュアル、ガイドブック等による周知を行います。（再掲）

担当者、ワーキングチームメンバー等を中心として、各種セミナー、講習会、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座等へ参加します。（再掲）

(5) 継続的な職員の任用

① 募集・採用について

各年度における法定雇用率の安定した達成を目指すとともに、全庁的に障害のある職員と共に働く環境を創出するため、すべての部に障害のある職員を配置することを目指し、計画的な採用を行います。

募集・採用に当たり、以下の取扱いを行わないよう進めていきます。

- ・特定の障害を排除し、または特定の障害に限定する。
- ・自力で通勤できることといった条件を設定する。
- ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- ・「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」といった条件を設定する。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

知的障害者及び精神障害者の働く職場が少ないため、障害者ワークステーションよこすかでの業務内容や勤務状況等について検証を行い、知的障害者、精神障害者の任用の参考とします。(再掲)

受験案内を広く配布するとともに、養護学校、就労支援機関や、特別支援学校への求人訪問により受験機会の周知を図ります。

採用試験を複数回実施するなど、障害者の受験機会の拡充を図ります。

拡大文字や点字による対応等、障害特性に配慮した採用選考を行います。

特別支援学校の生徒等を対象に、障害者ワークステーションよこすかでの職場実習を実施します。

② 任用後について

任用後のキャリアパス、職場環境等の情報提供を行います。

意欲・能力に応じた会計年度任用職員から常勤職員への転換の促進（ステップアップ制度等）について、国の動向等を見ながら検討します。(再掲)

6 その他の取組み

横須賀市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方針に基づき、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を推進します。