

令和2年度（2020年度）

横須賀市障害者活躍推進計画に基づく取組みの実施状況について

1 取組みの実施状況

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。

このような方針のもとで、計画では次の目標を掲げています。

【計画の目標】

- 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。

各目標に対する令和2年度の取組みの実施状況は次のとおりです。

① 障害の種別、内容に応じた任用方法の検討

- ・ 正規職員は、身体障害者を対象に採用試験を実施していますが、知的・精神障害者に対象を拡大し採用するため、他都市を視察し情報収集を行いました。
- ・ 会計年度任用職員は、障害者ワークステーションよこすか^{*1}における任用拡大のため、知的・精神障害者を対象に採用試験を実施しました。
- ・ 新たな任用方法として、身体障害者を対象に一般事務等の会計年度任用職員の採用試験を2回実施し、そのうち1回は随時募集の形で行い、障害者の受験機会の拡大を図りました。

*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」を開設しました。

令和3年6月1日時点で、ジョブコーチ3名の支援のもと、9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ます。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、運搬業務、及びPCデータ入力等です。

② 職務の選定・マッチング

- ・ 採用試験の中で受験者と面談を行い、特性や能力、希望等の把握を行い、採用後の配置の参考としました。
- ・ 障害者ワークステーションよこすかにおいて様々な業務を行い、今後の知的・精神障害者の採用に向けての職務の選定の参考としました。

③ ソフト面、ハード面の整備による職場環境の改善

- ・ 聴覚障害等により情報取得やコミュニケーションに困難を抱える職員の活躍を後押しするため、職員向けに行われる説明会等の会議や研修に、手話通訳者や要約筆記者等の情報保障者を配置する情報保障制度を導入しました。
- ・ 新規採用予定の職員に聞き取りを行い、障害特性に配慮した就労支援機器を購入しました。
- ・ 障害のある職員の職業生活全般における相談等に対応する障害者職業生活相談員について、各任命権者の人事担当者に加えて、職員の健康安全を担当する職員を新たに選任し、相談体制を整備しました。

④ 障害者雇用に関する職員の更なる理解促進

- ・ 所属長が自らの役割や障害のある職員の障害特性、配慮事項等について共通認識を持ち、障害者雇用に関する理解を深めるため、所属長を対象とした啓発研修を実施しました。
- ・ 働きやすい職場環境をつくるために、すべての職員が障害への理解を深めることが重要であることから、障害者雇用に係る庁内報を発行し、全庁に周知しました。

⑤ 継続的な職員の任用

- ・ 正規職員の採用試験について、様々な年齢層の障害者が受験できるよう、受験可能な上限年齢を35歳から59歳に引き上げて実施しました。
- ・ 正規職員は、身体障害者を対象に採用試験を実施していますが、知的・精神障害者を対象を拡大し採用するため、他都市を視察し情報収集を行いました。
(再掲)
- ・ 会計年度任用職員は、障害者ワークステーションよこすかにおける任用拡大のため、知的・精神障害者を対象に採用試験を実施しました。(再掲)
- ・ 新たな任用方法として、身体障害者を対象に一般事務等の会計年度任用職員の採用試験を2回実施し、そのうち1回は随時募集の形で行い、障害者の受験機会の拡大を図りました。(再掲)
- ・ 受験案内を広く配布するとともに、養護学校、就労支援機関に受験機会の周知を図りました。

- ・ 養護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した。
- ・ 職員の募集・採用に当たり、以下の取扱いを行わないよう実施しました。
 - 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。

2 令和2年度の障害者雇用の状況

(1) 障害者雇用率

本市の雇用率は、平成29年以降、法定雇用率を達成できていない状況が続いていました。

令和2年6月1日時点の雇用率は2.45%で、法定雇用率2.50%に対して0.5ポイントのマイナスとなっており、達成に不足している人数は1.5人でした。未達成の主な理由は、重度障害者を含む職員の退職によるものです。

	H29	H30	R 1	R 2	R 3
本市障害者雇用率	2.20%	2.38%	2.34%	2.45%	2.81%
(参考) 法定雇用率	2.30%	2.50%	2.50%	2.50%	2.60%
法定雇用率との差異	▲0.10%	▲0.12%	▲0.16%	▲0.05%	0.21%
過不足人数	▲3.0人	▲3.0人	▲4.5人	▲1.5人	8.0人

なお、令和2年度に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により、令和3年6月1日時点の雇用率は2.81%で、令和3年3月に引き上げられた法定雇用率2.60%を上回り、達成することができています。

(2) 採用試験の実施状況

① 正規職員採用試験

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す。

令和2年度は、試験の実施は2回でしたが、受験可能な上限年齢を35歳から59歳に引き上げた結果、応募者が令和元年度の12名に対し、17名に増加しました。

	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R 1	R 2
応募者数	16	4	17	9	17	10	15	12	17
合格者数	0	0	5	0	1	2	3	1	3
試験回数	1	1	4	4	4	2	2	3	2

② 会計年度任用職員採用試験

令和2年度は、障害者ワークステーションよこすかにおける任用拡大のため、知的・精神障害者を対象とした採用試験を実施し、12名が受験し3名を合格としました。

また、身体障害者を対象とした一般事務等の会計年度任用職員の採用試験を2回実施し、令和3年3月31日時点で2名を合格としました。

(3) 障害のある正規職員の職場定着率

平成21年以降に雇用された正規職員の雇用後3年間の職場定着率^{*2}は100%となっています(対象人数:9名)。

*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)を対象に調査を行った。