

第2期

八王子市職員障害者活躍推進計画

令和8年(2026年)4月

八 王 子 市 長

八 王 子 市 議 会 議 長

八 王 子 市 教 育 委 員 会

八 王 子 市 選 挙 管 理 委 員 会

八 王 子 市 代 表 監 査 委 員

あなたのみちを、
あるけるまち。 **八王子**

目次

第1 計画の基本事項	2
1 目的	2
2 策定趣旨	2
3 計画期間	2
4 計画策定主体	3
5 計画の対象となる障害のある職員の範囲	3
第2 これまでの取組と今後の課題(第1期計画期間:令和3年度～令和7年度)	4
1 活躍を推進する体制整備	5
2 計画の目標	6
(1) 採用に関する目標	6
(2) 定着に関する目標	7
(3) キャリア形成に関する目標	13
第3 障害者活躍に向けた目標と取組	14
1 新たな目標	14
(1) 採用に関する目標 ～正当に評価されチャレンジできる公平な職場～	14
(2) 定着に関する目標 ～働きやすい職場～	14
(3) 職場満足度に関する目標 ～働きがいのある職場～	14
2 目標達成に向けた取組	15
(1) 採用に関する目標 ～正当に評価されチャレンジできる公平な職場～	15
(2) 定着に関する目標 ～働きやすい職場～	15
(3) 職場満足度に関する目標 ～働きがいのある職場～	17
3 その他	17

第1 計画の基本事項

1 目的

八王子市において、すべての障害のある職員がその障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮し、活躍することで一人ひとりが尊重される地域社会を構築することを目的とします。

2 策定趣旨

八王子市では、障害のある職員が活躍できる職場環境の整備について、組織全体で取り組む体制を整えるため、「障害者の雇用の促進等に関する法律」第7条の3第1項に基づき、令和3年(2021年)4月1日から令和8年(2026年)3月31日の5年間の計画(以下「前計画」という)を策定し、公表しました。

今般、前計画の計画期間満了に伴い、これまでの取組状況を踏まえ、障害のある職員の更なる活躍を推進するため、新たな計画(以下「本計画」という)を策定しました。

障害者が働きやすく働きがいのある職場は、誰もが働きやすく働きがいのある職場です。障害のある職員もない職員も共に活躍できるよう、本計画において、引き続き八王子市における障害者雇用に係る取組の方向性を示し、障害のある職員の活躍を今後も推進していきます。

3 計画期間

本計画は、令和8年(2026年)4月1日～令和13年(2031年)3月31日の5年間の計画です。

なお、計画期間内においても、毎年度の実施状況を点検し、必要な対策を実施していきます。

4 計画策定主体

障害のある職員が活躍するためには、各任命権者が統一的な計画の下で連携し、一体的な取組を推進していくことが重要です。

そのため、本計画は、次の任命権者が実施主体となり連名で策定します。

八王子市長

八王子市議会議長

八王子市教育委員会

八王子市選挙管理委員会

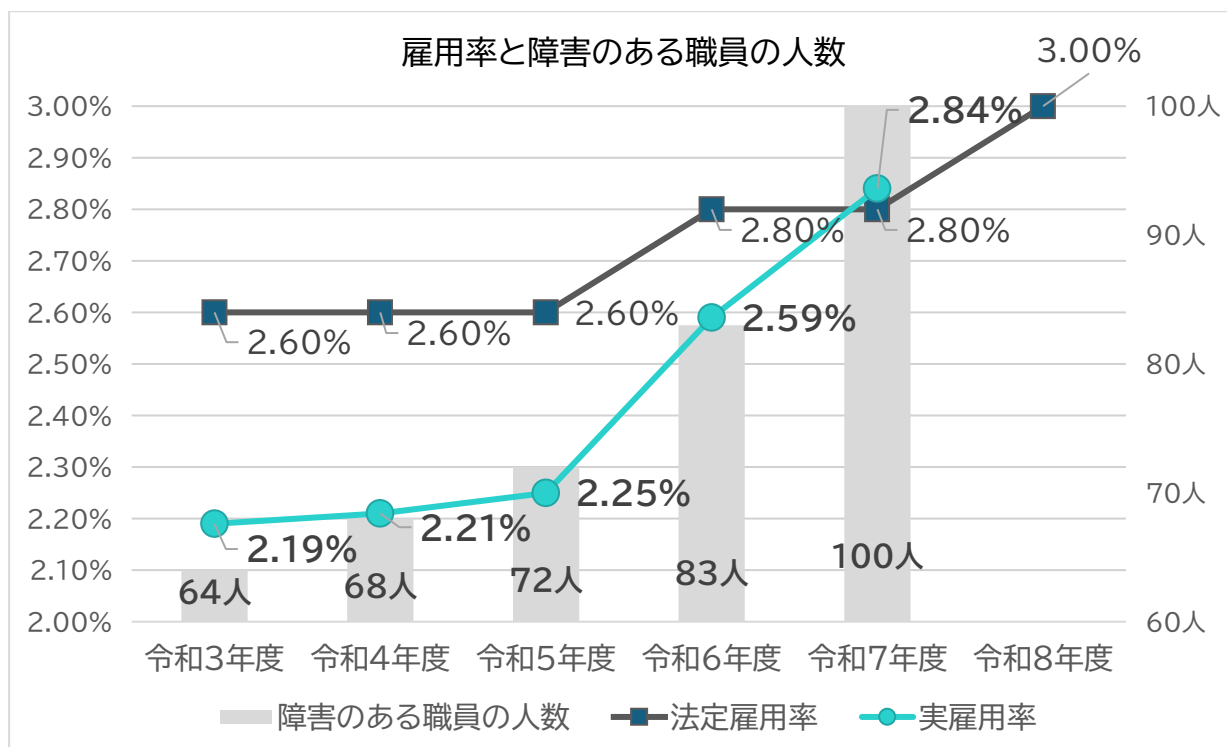
八王子市代表監査委員

5 計画の対象となる障害のある職員の範囲

本計画の対象となる「障害のある職員」とは、身体障害、知的障害及び精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な一般職員及び会計年度任用職員です。

第2 これまでの取組と今後の課題

〔第1期計画期間:令和3年度(2021年度)~令和7年度(2025年度)〕



【障害者雇用率の推移】

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
法定雇用率	2.60%	2.60%	2.60%	2.80%	2.80%
八王子市	2.19%	2.21%	2.25%	2.59%	2.84%
都の機関平均	2.89%	2.96%	3.29%	3.32%	3.23%
国の機関平均	2.83%	2.85%	2.92%	3.07%	3.04%
民間企業平均	2.20%	2.25%	2.33%	2.41%	2.41%

※雇用率の算定にあたっては、重度障害者については1人を2人としてカウントし、短時間勤務職員については1人を0.5人としてカウントしています。

1 活躍を推進する体制整備

評価(現:現状維持 ○:新規又は充実 ×:未実施又は一部実施)

取組	評価	今後の課題
(1)障害者雇用推進者の専任配置	○	
(2)障害者雇用推進委員会の設置	現	
(3)障害者職業生活相談員・支援員の配置	○	
(4)目標達成支援	○	
【総合評価】 令和4年度に「障害者雇用推進者」を専任化したほか、総務部職員課内に「障害者雇用推進担当」を設置するとともに、支援員を複数人配置しました。これにより、障害者の雇用推進やきめ細やかな支援員のサポートによる定着支援を図りました。		

【各取組について】

- (1)従来、総務部長が兼務していた、障害者の雇用の促進及び雇用の継続を図るために必要な措置等を講じる責任者である「障害者雇用推進者」を専任としました。
- (2)障害者活躍推進計画の策定及び実施状況の点検等を行うため、八王子市障害者雇用推進委員会を設置しました。
- (3)一般職員の相談先は所属長とし、障害者職業生活相談員として安全衛生管理課長及び教職員課長に加え、職員課障害者雇用推進担当職員を選任しました。また、知的障害及び精神障害のある会計年度任用職員(アシスタント職)に支援員を配置し、必要に応じて関係機関と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理したうえ、関係者間で職員の勤務状況等を共有しました。
また、知的障害及び精神障害のある会計年度任用職員(専門職)については、支援員との定期的な面談を行い、業務や体調に関する相談を受けました。
- (4)障害のある会計年度任用職員(アシスタント職)自らが目標を設定し、そのための具体的な課題と取組について、本人と支援員が共有し、適宜振り返りを重ねながら目標達成に向けた支援を行いました。

2 計画の目標

(1) 採用に関する目標

評価(現:現状維持 ○:新規又は充実 ×:未実施又は一部実施)

【前計画の採用に関する目標】 実雇用率(各年6月1日時点) 当該年6月1日時点の法定雇用率以上の充足		
【採用の状況】 令和7年6月1日時点 法定雇用率 2.8% 実雇用率2.84%		
目標に対する取組	評価	今後の課題
ア 職場実習の実施	○	
イ 選考方法の工夫	○	合理的配慮に必要な面接時間の延長
ウ 会計年度任用職員への雇用促進	○	
【総合評価】 職場実習(インターンシップ)の実施、年度内複数回の募集や配慮申出書を用いた選考方法により、雇用人数は着実に増加し、法定雇用率を達成しました。 令和8年7月には法定雇用率が3.0%に上げられる予定であり、引き続き障害のある職員の採用を積極的に行っていく必要があります。また、採用に合わせ、応募者増加につながる就労環境の整備と配置職場の拡大が課題となっています。		

【各取組について】

ア 八王子市で働きたい方が就労後のイメージを体験できるよう、特別支援学校、就労支援事業所と連携し職場実習(インターンシップ)を実施しました。

<受入実績>

令和4年度	6人
令和5年度	13人
令和6年度	11人
令和7年度	12人

イ 採用選考にあたり、提出された「配慮申出書」を参考に、障害特性に配慮した面接方法を工夫しました。

ウ 採用情報を市内特別支援学校等の学校や就労支援事業所等に広く周知しました。また、職員が就労支援事業所に出向き、市の仕事内容や職場実習(インターンシップ)について、障害のある方をはじめ、施設職員や保護者に直接説明することで、市役所で働くことへの理解促進を図りました。

(2) 定着に関する目標

評価(現:現状維持 ○:新規又は充実 ×:未実施又は一部実施)

<p>【前計画の定着に関する目標】</p> <p>ア 状況把握や体調配慮に努め、不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>イ 障害のある職員の活躍のための体制整備の強化や各種取組を組織全体として積極的に行う。</p> <p>【定着の状況】</p> <p>本市の採用後3年間の職場定着率平均※ 71.2%</p> <p>※過去5年間(平成30年度～令和4年度)に採用された職員を対象 (参考)民間企業の就職後1年定着率 70.4%</p> <p>「障害者の就業状況等に関する調査研究(平成29年4月独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター)」</p>		
目標に対する取組	評価	今後の課題
ア 就労環境の整備	現	
イ 職員の理解向上	○	新規配置時に所管職員へ障害理解に関する説明を徹底
ウ 多様な働き方の推進	×	障害を理由とする多様な働き方の検討
エ 円滑な職場復帰支援	現	
オ 就労支援機関との連携	○	
<p>【総合評価】</p> <p>本市の採用後3年間の職場定着率は71.2%、令和6年4月1日採用の職員の1年定着率は100%となっており、民間企業の就職後1年定着率を上回っています。障害のある職員へのアンケートでは、八王子市で働いていることについて、「満足」又は「やや満足」と答えた職員が85.0%となっており、「仕事をする場所」、「相談のしやすさ」や「障害特性を考えた業務分担」の満足度の向上が課題となっています。</p>		

【各取組について】

- ア 一般職員は所属長との意向調査で、会計年度任用職員は支援員等との面談で、定期的に必要な配慮等を確認するとともに、障害のある職員からの要望を踏まえ、各配属部において就労支援機器の購入を行いました。また、就労に必要な各種研修資料へのルビ振りや、視覚障害のある職員に対しては活字音訳ソフトを活用するなど、障害特性に合わせた方法で業務内容を理解するための促進を支援しました。
- イ 厚生労働省が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」など、障害理解の向上を目的とした研修を、障害のある職員が配置されている部署の一般職員に定期的に実施することで、障害のある職員が働きやす

い職務の環境の整備を促進するとともに、「障害者雇用推進だより」を職員向けに発行し、障害者雇用、障害のある職員と一緒に働くことに関する理解促進を図りました。

ウ 多様な勤務形態の活用を検討するとともに、年次有給休暇など各種休暇の利用を促進し、通院や治療に伴う休暇は週休日に振り替えるなど柔軟に対応し、働きやすい職場に向けた配慮を行いました。また、障害のある会計年度任用職員(アシスタント職)には、本人の体調やキャリア志向により、勤務時間の延長・短縮をできる制度を導入しました。

エ 在職中に疾病・事故により障害者となった者や、在職中に障害が判明した者について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備や通院への配慮、働き方やキャリア形成の取組を行いました。

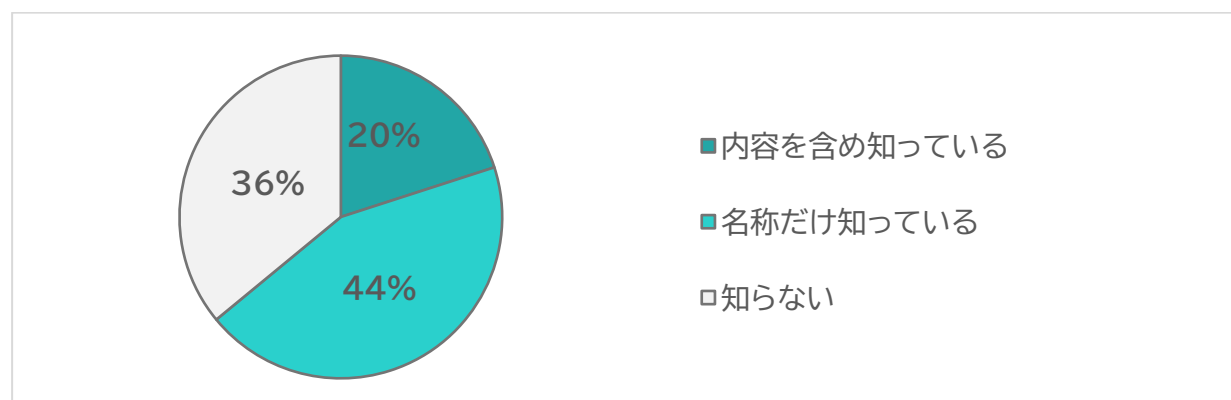
オ 担当の支援員が配慮事項申出書をもとに定期的に就労支援機関の担当者と障害のある会計年度任用職員本人を含めて面談を行い、困りごとの早期発見に努めました。

(参考)職員アンケートの結果

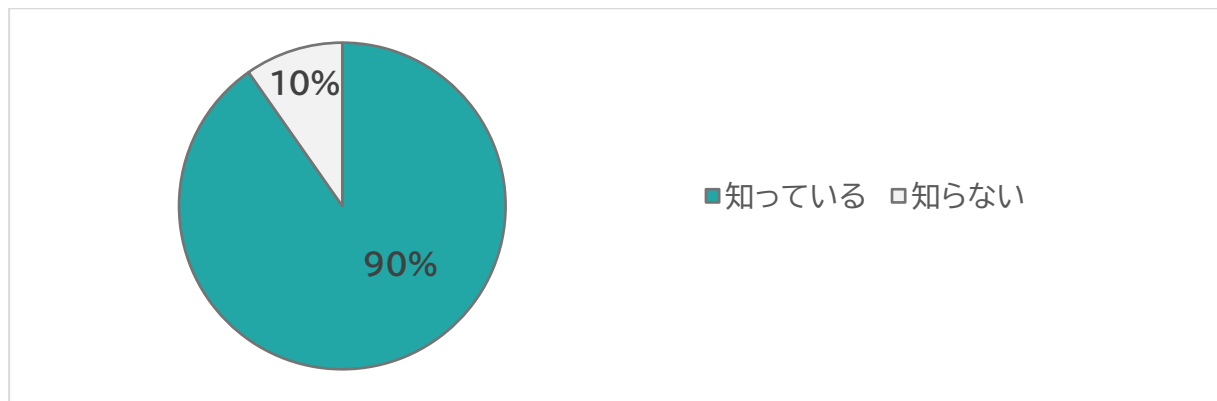
市の障害者雇用の現状について、職員がどう感じているのか、全ての一般職員を対象にアンケートを実施しました。

○一般職員へのアンケート〔令和7年(2025年)8月13日～9月5日実施〕

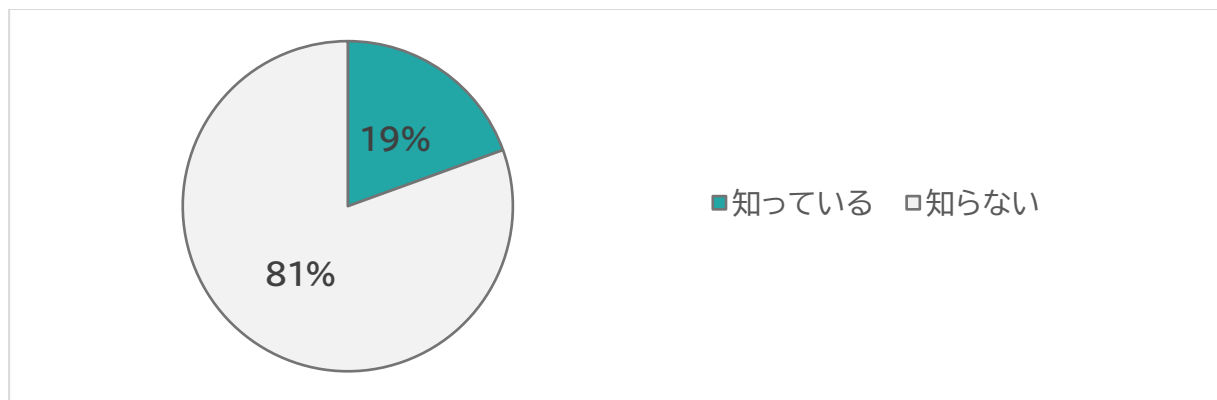
「障害のある人もない人も共に安心して暮らせる八王子づくり条例」を知っていますか。



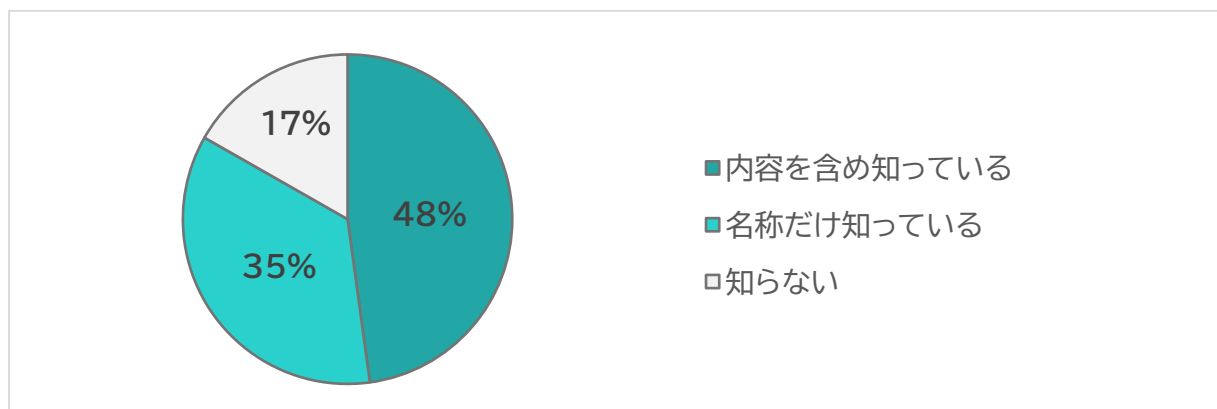
事業主は、障害者を職員の一定率以上雇用しなければならないことを知っていますか。



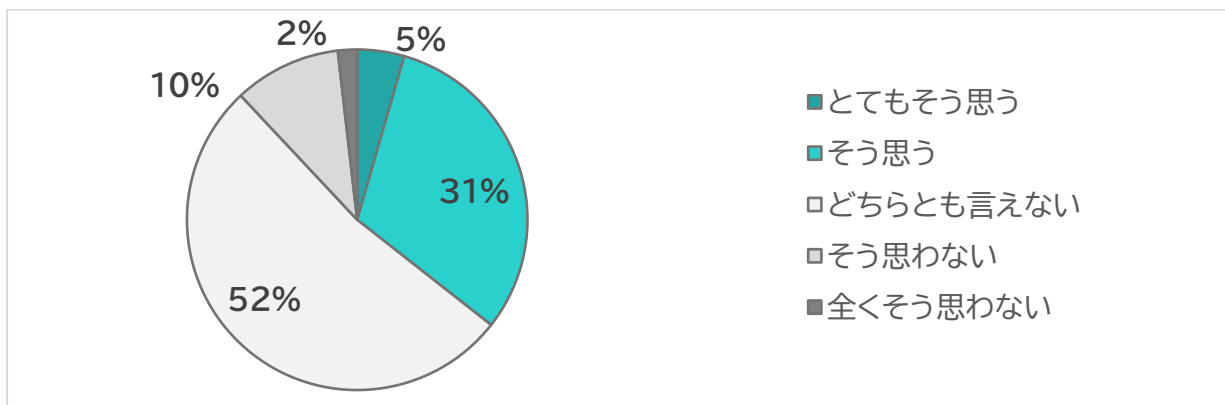
八王子市役所が障害者雇用率を達成しているかどうか知っていますか。



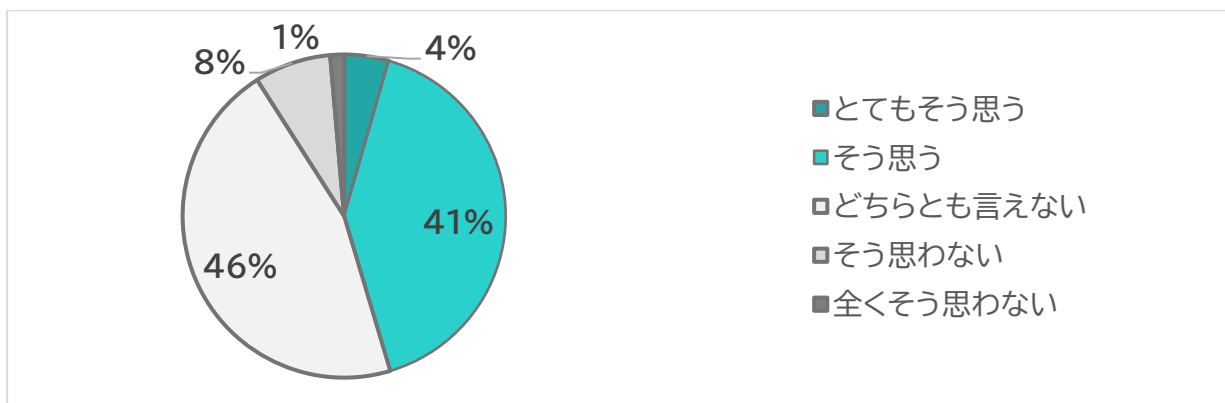
合理的配慮とは何か知っていますか。



八王子市役所が障害のある職員にとって働きやすい職場だと思いますか。

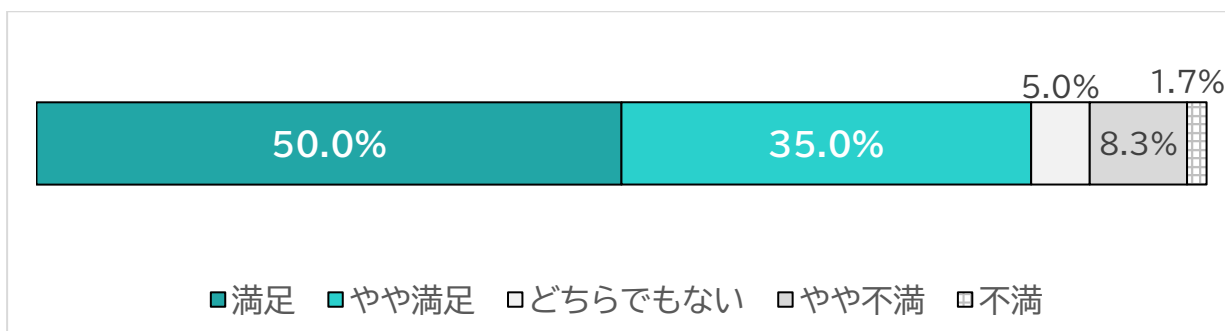


八王子市役所は障害者雇用に関する理解が進んでいると思いますか。

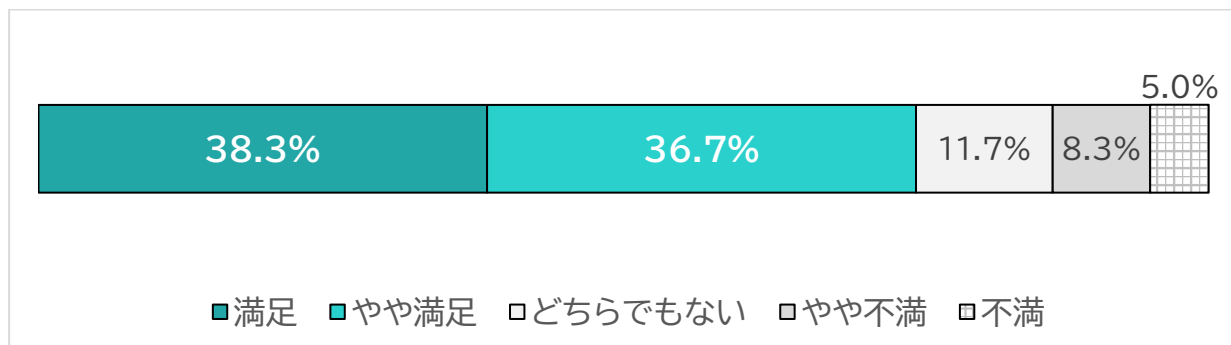


○障害のある職員へのアンケート(令和7年6月13日～27日実施)

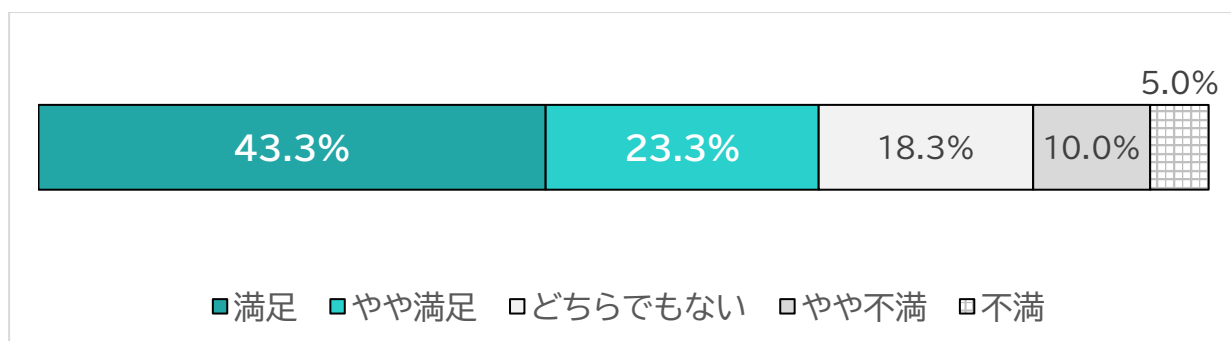
八王子市役所に就職し、働いていることについて、あなたの気持ちを教えてください。



現在の仕事内容に満足しているかどうかを教えてください。

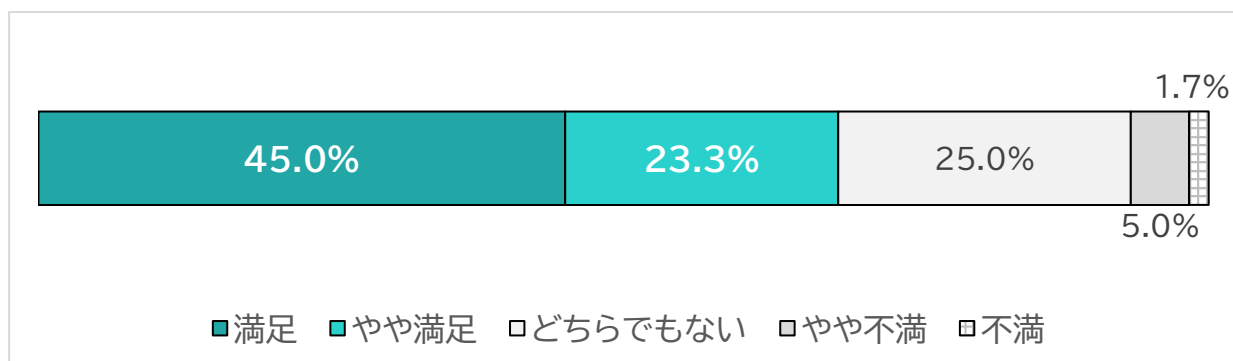


仕事をする場所(休憩スペースの使いやすさなど)についてどう思いますか。



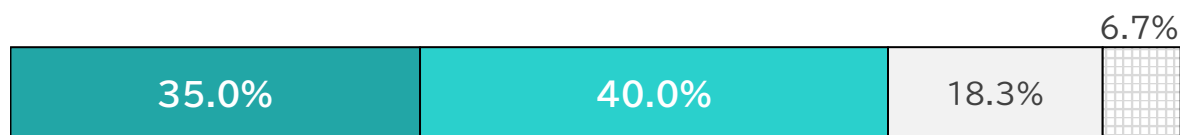
「不満」と答えた人の理由は、「休憩スペースの使いやすさ(複数)」、「室内の浮遊物やにおい」、「作業がしやすくなる道具」、「コロナ禍のテレワーク体制」でした。

相談のしやすさ(いつでも相談できる、相談方法の連絡など)についてどう思いますか。



「不満」と答えた人の理由は、「相談先が分からない(複数)」、「定期的に面談してほしい」でした。

あなたの障害特性を考えた仕事の分担や仕事になっていますか。



- とても配慮してもらっている
- 配慮してもらっている方だと思う
- どちらでもない
- もう少し配慮してほしい

「全く配慮がない」と答えた人は0人で、「もう少し配慮してほしい」と答えた人の理由は、「自分に合った仕事の分担や考え方」、「勤務時間が長い、休憩時間が短い」「情報の伝達の仕方」でした。

その他自由意見

- ・障害になってから多くの人に支えてもらった。微力ながら市民のために役に立っていると感じられることが嬉しい。
- ・支援員の方が忙しくても声をかけると足をとめて話を聞いてもらえ、面談の時間も設けてくれるので安心して仕事に取り組んでいる。
- ・「障害者雇用推進だより」を楽しみにしている。より多くの人に障害を理解してもらいたい。
- ・通院のため週3回休暇をとらなければならないので昇任は諦めたが、前職を活かして職場内の軽作業を行っている。周りの職員に掛けている負担を、別の形で返していければと思っている。
- ・休みがとりやすい。急な通院のとき、有休が自由に使えるのは助かっている。
- ・前職の民間と比較して、風通しが良く働きやすい。労働時間も自分に合っていて健康的に働けている。
- ・任せてもらえる仕事が増えてきており、頑張った分認めてもらえることがやりがいにつながっている。
- ・担当替えの際、担当が集って自分の障害特性について話をする場があった。障害特性をオープンにしているため、得手・不得手をほとんどの職員が理解してくれている。仕事の割り振りや順番の工夫や、パニックになっている時に声掛けをしてくれる。
- ・口頭より図を用いた説明の方が分かりやすいことを事前に説明したところ、紙面で説明してくれるので助かっている。配慮事項を記載したものを職場で共有してもらおうといいと思う。
- ・異動の際に、障害に関する引継ぎが管理職間でなされていないため、不安を感じる。異動時の負担軽減のため、本人の希望に応じて、所属長と本人で申送書(どういう面で活躍できるか、どういう業務は困難であるか)を作成し、本人が異動先の所属長に提出できる仕組みがあると良い。
- ・内部障害のため、自身の身体状況を説明し、配慮してもらうのが難しい。選挙や有事の際に戦力になれないことが悔しい。
- ・障害特性に合わせた配属をしてほしい。障害のために他の職員に負担を掛けている状況は苦痛である。

(3) キャリア形成に関する目標

評価(現:現状維持 ○:新規又は充実 ×:未実施又は一部実施)

<p>【前計画のキャリア形成に関する目標】 障害特性に応じた合理的な配慮(※)を行い、原則すべての部署を配置先の候補として検討する。</p> <p>※合理的な配慮 市が、障害のある職員の均等な待遇の確保又は障害のある職員の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するため、その状況に応じた変更や調整などを、お金や労力の負担がかかりすぎない範囲で行うこと。</p> <p>【キャリア形成の状況】 障害特性に応じた業務・配置所管との丁寧なマッチングを行ったところ、アシスタント職から専門職へステップアップしたほか、勤務時間の延長を希望する職員が増えています。 また、障害のある会計年度任用職員に対し、東京しごと財団によるパソコン研修(在職者訓練)を実施し、能力開発支援をしました。</p>		
目標に対する取組	評価	今後の課題
ア 新規業務の創出	○	未配置所管での既存業務の更なる切り出し
イ 業務との適切なマッチング	現	
ウ 能力開発支援	○	東京しごと財団の在職者訓練を身体障害職員へ拡大、Web研修システムの周知
<p>【総合評価】 令和7年4月に、障害のある会計年度任用職員を中心に構成された事務センターを設置し、10月から本格運用を開始しました。事務センターでは、郵便、事務用品の購入・管理、所管課が示す原案に基づくポスター・チラシのレイアウト、共通利用物品の貸出・管理、比較的簡易な各所管の軽作業の代行の業務を障害のある職員が担うことにより、全庁的な業務負荷の軽減に繋がることで障害のない職員が部署固有業務のマネジメントに専念できる環境の整備に役立っています。今後は、仕事に慣れるための導入段階として事務センターで業務経験を積んだ後、キャリアアップを図り、庁内の様々な所管で活躍できる人財へ育成していくことが課題となっています。</p>		

【各取組について】

- ア 一般職員が担う既存業務から更なる切り出し及び切り出した複数業務の組合せによる新規業務の創出を行いました。また、庁内への周知を通じて、障害のある会計年度任用職員の特性に応じた業務を創出しました。
- イ 一般職員は所属長との意向調査で、会計年度任用職員は支援員等との面談で、業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて業務の見直しを行いました。
- ウ 本人の希望や障害特性を踏まえ、①OJT、②Off-JT、③自己啓発の3つの取組を効果的に進め、能力開発を行いました。

第3 障害者活躍に向けた目標と取組

1 新たな目標

(1)採用に関する目標 ～正当に評価されチャレンジできる公平な職場～
法定雇用率以上の充足

【評価方法】

・厚生労働大臣への任免状況報告のための調査により評価します。

(2)定着に関する目標 ～働きやすい職場～
採用後1年間の定着率 100%

※任期満了による退職や、やむを得ない転職を除き、本市職場の働き難さを理由とした不本意な離職者を極力生じさせない。

【評価方法】

・採用後1年間の定着率を毎年度算出し評価します。

(3)職場満足度に関する目標 ～働きがいのある職場～
障害のある職員の職場満足度 85.0%超

※令和7年度に実施した職員アンケート職場満足度(85.0%)を上回る数値を設定。

【評価方法】

・職員アンケートの「八王子市で働いていることについて、満足しているか」という設問に対して、「満足している」又は「やや満足している」と回答した障害のある職員の割合を算出します。

・毎年度職員アンケートを実施し、達成状況を確認します。

2 目標達成に向けた取組

(1)採用に関する目標 ～正当に評価されチャレンジできる公平な職場～

ア 職場実習(インターンシップ)の受入れ

(ア)学校や就労支援事業所と連携し、職場実習(インターンシップ)を積極的にを行います。

(イ)職員が学校や就労支援事業所に出向き、市の仕事内容や職場実習(インターンシップ)について、障害のある方をはじめ、施設職員や保護者に直接説明することで、市役所で働くことへの理解促進を図ります。

イ 障害特性に配慮した選考・職務選定

(ア)採用選考にあたり、障害のある方からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、障害者の積極的な採用に努めます。

(イ)募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

a 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。

b 自力で通勤できることといった条件を設定する。

c 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。

d 「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。

e 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

ウ 多様な能力を持つ障害者の雇用促進

すべての職場へ多様な能力を持つ障害のある職員の配置を進める。

(2) 定着に関する目標 ～働きやすい職場～

ア 就労環境の整備

(ア)心理・体調面での配慮では、各人の特性やその日の状態に応じて小休止の声かけ、作業内容の変更を行い、年次有給休暇など各種休暇の利用を促進し、通院や治療に伴う休暇は週休日に振り替えるなど柔軟に対応し、働きやすい職場に向けた配慮を行います。

- (イ) 写真や図を多用したわかりやすい作業手順書を作成します。
- (ウ) 障害のある職員の障害特性及び要望に応じて、就労支援機器(文章音声化コミュニケーション支援ソフト、拡大読書器、音声認識文字変換ソフト、活字音訳ソフト)の導入や手話通訳者の派遣を行います。
- (エ) 障害特性に配慮した施設の整備(ローカウンターの設置、段差解消)を行います。

イ 相談体制の整備

- (ア) 障害のある職員の職業生活に関する相談及び指導を行う者である「障害者生活相談員」に、安全衛生管理課長及び教職員課長を選任します。選任された者は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構東京支部が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講することとします。
- (イ) 定期的な意向調査や随時の申し出により、障害のある職員からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤負担の軽減となるよう措置を講じます。措置を講じるに当たっては、合理的な配慮の範囲で適切に実施します。

ウ 障害者に対する職員の理解向上

- (ア) 障害者雇用や障害理解の向上を目的とした研修を定期的に全職員に実施することで、障害のある職員が働きやすい環境の整備を促進します。
- (イ) 障害のある会計年度任用職員が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講勧奨を行い、正しい知識と理解の醸成を図ります。
- (ウ) 「障害者雇用推進だより」を職員向けに発行し、障害者雇用、障害のある職員と一緒に働くことに関する理解促進を図ります。

エ 多様な働き方の推進

障害がありながらも、安心して働き続けられる多様な働き方、キャリア形成の在り方を検討するとともに、年次有給休暇など各種休暇の利用を促進します。

オ 円滑な職場復帰支援

在職中に疾病・事故により障害者となった者や、在職中に障害が判明した者について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備や通院への配慮等必要な合理的配慮の取組を行います。

カ 就労支援機関との連携

担当の支援員が「配慮事項申出書」をもとに定期的に就労支援機関の担当者と障害のある会計年度任用職員本人を含めて面談を行い、困りごとの早期発見に努めます。

(3) 職場満足度に関する目標 ～働きがいのある職場～

ア 新規業務の創出

庁内への周知を通じて、一般職員が担う既存業務から更なる切り出し及び切り出した複数業務の組合せにより、障害特性に応じた新規業務を創出します。

イ 特性に合った職務の選択

(ア) 意向調査及び面談の機会を活用し、障害のある職員と職務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて職務の検討を行います。

(イ) 事務センターから特性に応じた職場での職場実習(インターンシップ)を行います。

(ウ) 必要な配慮の確認や適切な業務分担を行うために、障害のある職員の希望に応じて、本人及び所属長が障害特性等を記載し、必要に応じて部署異動時に共有できる「情報共有シート(仮称)」の導入を検討します。

ウ 能力開発支援

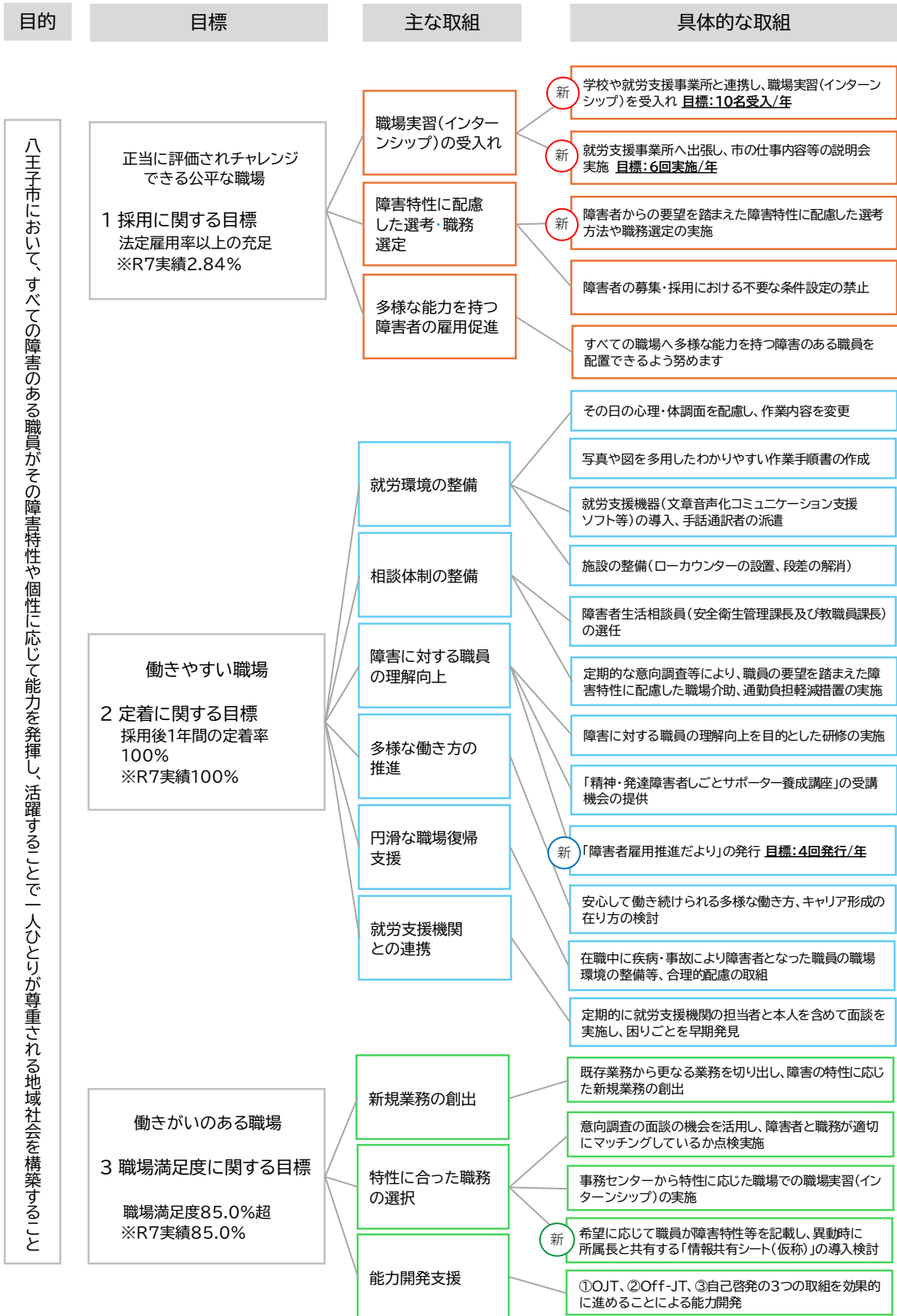
障害のある職員本人の希望や障害特性を踏まえ、①OJT、②Off-JT、③自己啓発の3つの取組を効果的に進め、能力開発を行います。

3 その他

(1)障害者就労施設等からの物品等の調達

「八王子市が行う障害者就労施設等からの物品等の調達方針」に基づき、障害者就労施設等を対象とした物品や役務の調達を実施します。

施策の内容及び指標



※ 新 は、第二期計画から新たに取り入れた具体的な取組

<おわりに>

人口に占める障害者の割合は増加傾向にあります。今後、引き上げられる法定雇用率をはじめとする3つの新たな目標を目指し、障害のある職員もない職員も共に活躍できるよう取組を進め、本計画の目的である「すべての障害のある職員がその障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮し、活躍することで一人ひとりが尊重される地域社会の構築」を実現してまいります。

<計画策定にあたってご協力いただいた方々(敬称略)>

本計画の策定に当たって、多くの方々にお話やご意見を伺い、ご協力いただきました。この場をお借りして御礼申し上げます。

○八王子市障害者就労・生活支援センターふらん

所長 氏平 啓子

○八王子市職員組合事務所

○八王子市役所に勤務する障害のある職員の方々

<計画の策定にかかる検討体制>

○八王子市障害者雇用推進委員会

- ・総合経営部経営計画課長
- ・総合経営部業務改善担当課長
- ・総務部職員課長
- ・総務部人財育成担当課長
- ・総務部労務課長
- ・総務部安全衛生管理課長
- ・契約資産部庁舎管理課長
- ・福祉部障害者福祉課長
- ・学校教育部教職員課長

第 2 期八王子市職員障害者活躍推進計画

編集・発行 / 八王子市総務部職員課
〒192-8501
八王子市元本郷町三丁目 24 番 1 号
TEL：042-626-3111（代表）