

# 八王子市職員障害者活躍推進計画

令和3年(2021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

1	はじめに	1
2	計画の基本事項	2
	(1) 計画期間	
	(2) 計画実施	
	(3) 計画の対象となる障害のある職員の範囲	
3	障害者雇用に関する現状と課題	4
	(1) 障害者雇用の現状	
	(2) 障害者雇用の課題	
4	計画の目標	7
	(1) 採用に関する目標	
	(2) 定着に関する目標	
	(3) キャリア形成に関する目標	
5	活躍を推進する体制整備	9
	(1) 組織面	
	(2) 人材面	
6	活躍の基本となる職務の選定・創出	11
	(1) 現在の取組	
	(2) 今後の取組	
7	活躍を推進するための環境整備・人事管理	13
	(1) 職務環境	
	(2) 募集・採用	
	(3) 働き方	
	(4) キャリア形成	
	(5) 人事管理	
	(6) その他	
	付属資料	17
	障害者の雇用状況	
	計画策定に当たってご協力いただいた方々	
	計画の策定にかかる検討体制	

# 1

## はじめに

令和元年(2019年)6月に、障害者の雇用の促進等に関する法律が改正され、各自治体において、すべての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮し、活躍することを目標として「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(以下「障害者活躍推進計画」という。)」を作成することとなりました。

八王子市では、平成11年度(1999年度)から障害のある人を職員として採用するなど、障害者の採用を積極的に行ってきました。現在は、身体に障害のある人に加え、知的障害及び精神障害のある人を対象範囲として募集・任用することで、障害のある人の採用を広く進めています。

今後も障害のある職員が活躍できる職場環境の整備について、組織全体で積極的に取り組む体制を整えることを目的として、障害者雇用推進委員会を設置し、障害者活躍推進計画を策定することとしました。

八王子市は、障害のある職員一人ひとりが障害の特性や個性に応じて能力をより一層発揮し、職場において自分らしく活躍できるよう、本計画を策定します。

## 2

# 計画の基本事項

## (1) 計画期間

この計画は、令和3年(2021年)4月1日～令和8年(2026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。

## (2) 計画実施

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、次の任命権者が連携して実施していきます。

○本計画において連携する任命権者

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

### (3) 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者です。

# 3

## 障害者雇用に関する現状と課題

### (1) 障害者雇用の現状

本市は、これまで積極的な採用活動を行い、令和元年度（2019年度）まで法定雇用率を達成してきましたが、令和2年度（2020年度）は未達成となりました。

令和3年（2021年）3月からは法定雇用率がさらに0.1%引き上げられ2.6%となることを考慮すると、今後、障害者雇用の更なる促進が必要となります。

○障害者実雇用率の推移（過去5年間）

※各年6月1日現在

	法定雇用率	本市の実雇用率
平成28年度(2016年度)	2.30%	2.46%
平成29年度(2017年度)	2.30%	2.43%
平成30年度(2018年度)	2.50%	2.72%
令和元年度(2019年度)	2.50%	2.52%
令和2年度(2020年度)	2.50%	2.17%

※「実雇用率」とは、事業所において実際に雇用されている対象障害者の割合です。

## (2) 障害者雇用の課題

---

計画策定に当たり、課題を把握するため、障害のある職員から意見を聴きました。

Q 八王子市役所の職務環境について

- A
- ・ 職務環境は悪くないと思う。また、不自由も特に感じていない。
  - ・ 自分の障害と職務環境があわないことがあったが、同僚が改善に努めてくれた。
  - ・ それぞれの特性にあわせた職務環境の対応をしてほしい。
  - ・ 執務スペースが狭いと思うことがある。
  - ・ 職場の同僚からは気を遣われていると思う。
  - ・ 障害者を一様に考えるのではなく、一人ひとりの状態によって違うという意識が醸成されるとより良くなると思う。

Q 八王子市役所の障害者雇用（募集・採用）について

- A
- ・ 八王子市は障害者雇用の門戸がかなり開かれていると思う。
  - ・ 八王子市役所の障害者雇用についてさらにアナウンスを広げてほしい。

Q

八王子市役所での働き方について

A

- ・ 障害の特性は人それぞれで違うため、障害のある職員自身が自分の状態を周りにオープンにした方が良いと思う。
- ・ 自分の障害について職場でどう知らせるのかは、知ってもらった方が安心する職員・言いたくない職員など人それぞれなので、本人の意向を確認してほしい。
- ・ 多様性を認めてほしい。
- ・ 内部障害があるので、通勤の負担や新型コロナウイルス感染の恐れを考慮するとテレワークを促進してほしい。
- ・ 通勤に負担があるので勤務場所を考慮してほしい。

Q

人事管理について

A

- ・ 障害特性を考慮した業務に携われるようにしてほしい。初めての職場とのマッチングの時には特に丁寧に行ってほしい。
- ・ 職員の異動の際には、障害の有無など配慮すべき事項を管理職の間で引継ぎをしてほしい。

# 4

## 計画の目標

### (1) 採用に関する目標

---

ア 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

（評価方法） 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

### (2) 定着に関する目標

---

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。

イ 障害者で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。

（評価方法） 毎年の人事異動のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗を管理する。

※ 今後、障害のある職員の定着状況データを把握予定。

### (3) 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。

(評価方法) 人事記録を元に把握・進捗管理

# 5

## 活躍を推進する体制整備

### (1) 組織面

---

ア 障害者雇用推進者として総務部長を選任する。

イ 組織内の人的サポート体制

(ア) 障害者職業生活相談員として安全衛生管理課長、教職員課長を選任する。

(イ) 障害者職業生活相談員のほか、ジョブコーチ、支援担当者等を配置するとともに、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上、関係者間で共有する。

ウ 役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。

## (2) 人材面

---

- ア 障害者職業生活相談員に選任された者について、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。
- イ 障害者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る。

## 6

# 活躍の基本となる職務の選定・創出

## (1) 現在の取組

---

障害を有する職員が自らの適性に応じ、その能力を發揮し、いきいきと仕事に取り組むためには、本人の職務遂行状況や習熟度に応じた職務の選定・創出が必要です。

平成 11 年度から雇用を始めた身体障害者嘱託員制度では、障害者一人ひとりの特性・能力を把握し、可能な限り本人の希望も踏まえた上で、職務の選定・創出を行い、各職場への配属を行っています。

また、特定非営利活動法人 八王子ワークセンターと連携し、庁内の各部署で障害者が実施できる業務を集約し、知的障害者及び精神障害者がその業務に従事する庁内ワークシェアリング推進事業を実施し、その実績を踏まえ、令和 2 年度からは、知的障害者及び精神障害者の雇用を開始しました。

## (2) 今後の取組

---

今後、庁内ワークシェアリング推進事業をさらに発展させるとともに、障害の種別にかかわらず、以下の取組をすすめる。

ア 会計年度任用職員への雇用促進

イ 正規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

ウ 知的障害・精神障害の会計年度任用職員に業務支援員を配置

エ 庁内への周知等を通じて、障害者の特性に応じた業務を創出

オ 意向調査及び面談の機会等を活用し、障害者と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検討を行う。

# 7

## 活躍を推進するための環境整備・人事管理

### (1) 職務環境

- ア 現在、障害のある職員の障害特性及び要望に応じて、聴覚障害のある職員のための手話通訳者の派遣及び就労支援機器（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、活字音訳ソフト等）の導入をしている。
- イ 今後も障害者の要望を踏まえ、各配属部において就労支援機器の購入並びにローカウターの設置及び段差解消等の環境整備を検討する。
- ウ 定期的な意向調査や面談により、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。
- なお、措置を講じるに当たっては、合理的な配慮<sup>\*</sup>の範囲で適切に実施することとする。
- エ 障害理解の向上を目的とした研修を定期的に職員に実施することで、障害者が働きやすい職務環境の

整備を促進する。

※合理的な配慮

障害のある人が障害のない人と同じことをするとき、  
周りの人が、障害のある人に合わせて、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

## (2) 募集・採用

---

- ア 八王子市障害者就労・生活支援センター「ふらん」と連携し、職場実習を積極的に行う。
- イ 採用選考にあたり、障害者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る。
- ウ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。
  - (ア) 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
  - (イ) 自力で通勤できることといった条件を設定する。
  - (ウ) 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。

定する。

(エ) 「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。

(オ) 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

---

テレワーク等、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する。

### (4) キャリア形成

---

本人の希望や障害特性等を踏まえつつ、①OJT、②Off-JT、③自己啓発の3つの取組を効果的に進め、能力開発を行う。

## (5) 人事管理

---

- ア 必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。
- イ 障害者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可能な限り行う。
- ウ 在職中に疾病・事故等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、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。
- エ 本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。

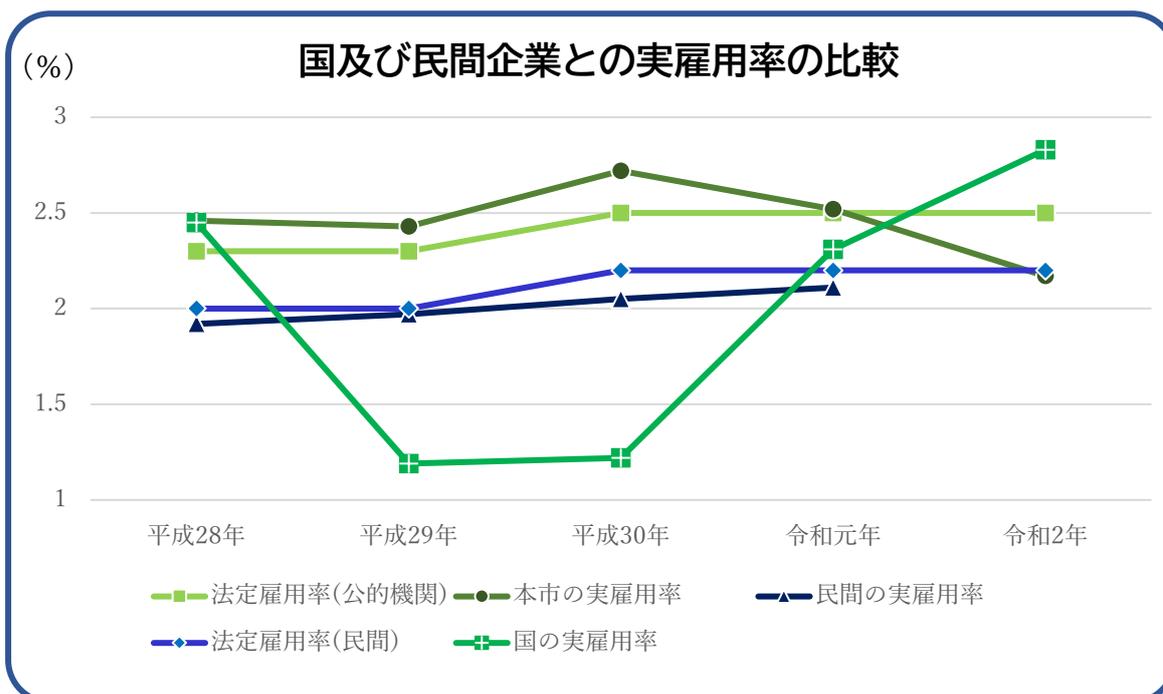
## (6) その他

---

「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等の調達を実施する。

# 付属資料

## ① 障害者の雇用状況



※ 令和2年の国の実雇用率は速報値です。 ※ 平成28年の国の実雇用率は再点検前の数値です。  
※ 令和2年の民間の実雇用率は算出中です(令和2年(2020年)12月1日現在)。

国の実雇用率は、令和元年以降に増加しています。

民間の実雇用率は、平成29年以降に遡増しています。

八王子市の実雇用率は、平成30年以降に遡減しています。これは、障害のある職員の退職に加えて、会計年度任用職員数増加に伴い、法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数が増加したことによるものです。

## ② 計画策定に当たってご協力いただいた方々

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。

### ○ 団体及び関係者各位（敬称略）

---

- ・ 八王子市社会福祉審議会 障害者福祉専門分科会計画策定部会

会長 日野 一男（実践女子大学 短期大学部名誉教授）

- ・ 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

- ・ 八王子市役所に勤務する障害のある職員の方々

### ③ 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第一課長
- ・ 行財政改革部行政管理課長
- ・ 総務部職員課長
- ・ 総務部労務課長
- ・ 総務部安全衛生管理課長
- ・ 財務部庁舎管理課長
- ・ 福祉部障害者福祉課長
- ・ 学校教育部教職員課長
- ・ 八王子市役所に勤務する障害のある職員

#### ○ 市役所内の各部署からの協力及びヒアリング

- ・ 総務部労務課
- ・ 福祉部障害者福祉課
- ・ 健康部保健対策課
- ・ 産業振興部農林課
- ・ 都市計画部交通企画課

## 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）