

はちおうじししょくいんしょうがいしゃかつやくすいしんけいかく
八王子市職員障害者活躍推進計画

れいわ ねん ねん がつ
令和3年(2021年)4月

は ち お う じ し ち ょ う
八 王 子 市 長

は ち お う じ し ぎ か い ぎ ち ょ う
八 王 子 市 議 会 議 長

は ち お う じ し き ょ う い く い い ん か い
八 王 子 市 教 育 委 員 会

は ち お う じ し せ ん き ょ か ん り い い ん か い
八 王 子 市 選 挙 管 理 委 員 会

は ち お う じ し だ い ひ ょ う か ん さ い い ん
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	18
	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

けいかく きほん じこう 計画の基本事項

(1) けいかく きかん 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) けいかく じっし 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、八王子市議会議員、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

しょうがいしゃこよう かん げんじょう か だい 障害者雇用に関する現状と課題

(1) しょうがいしゃこよう げんじょう 障害者雇用の現状

ほんし
本市は、これまでせっきよくてき さいようかつどう おこな せい
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、しょうがいしゃこよう
の更なるそくしん ひつよう
促進が必要となります。

しょうがいしゃじつこようりつ すい い か こ ねんかん
○障害者実雇用率の推移(過去5年間)

かくねん がつ にちげんざい
※各年6月1日現在

	ほうていこようりつ 法定雇用率	ほんし じつこようりつ 本市の実雇用率
へいせい ねんど ねんど 平成28年度(2016年度)	2.30%	2.46%
へいせい ねんど ねんど 平成29年度(2017年度)	2.30%	2.43%
へいせい ねんど ねんど 平成30年度(2018年度)	2.50%	2.72%
れいわがん ねんど ねんど 令和元年度(2019年度)	2.50%	2.52%
れいわ ねんど ねんど 令和2年度(2020年度)	2.50%	2.17%

※「実雇用率」とは、じぎょうしょ
事業所においてじつさい こよう
実際に雇用されているたいしょうしょうがいしゃ
対象障害者の割合です。

(2) しょうがいしゃこよう かだい 障害者雇用の課題

けいかくさくてい あ かだい はあく しょうがい しょくいん
計画策定に当たり、課題を把握するため、障害のある職員
からいけん き
意見听取了きました。

Q

はちおうじしやくしょ しょくむかんきよう
八王子市役所の職務環境について

A

- ・ しょくむかんきよう わる おも ふじゆう とく かん
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。
- ・ じぶん しょうがい しょくむかんきよう どうりよう
自分の障害と職務環境があわなことがあったが、同僚が
かいぜん つと
改善に努めてくれた。
- ・ それぞれの特性にあわせたしょくむかんきよう たいおう
職務環境の対応をしてほしい。
- ・ しつむ せま おも
執務スペースが狭いと思うことがある。
- ・ しょくば どうりよう き つか おも
職場の同僚からは気を遣われていると思う。
- ・ しょうがいしゃ いちよう かんが ひとり じょうたい
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
ちが いしき じょうせい よ おも
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

はちおうじしやくしょ しょうがいしゃこよう ぼしゅう さいよう
八王子市役所の障害者雇用（募集・採用）について

A

- ・ はちおうじし しょうがいしゃこよう もんこ ひら おも
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。
- ・ はちおうじしやくしょ しょうがいしゃこよう ひろ
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

はちおうじしやくしょ はたら かた
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

じんじかんり
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

けいかく もくひょう 計画の目標

(1) さいよう かん もくひょう 採用に関する目標

ア じつこようりつ かくねん がつ にちじてん どうがいねん がつ にちじてん
実雇用率（各年6月1日時点） 当該年6月1日時点の

ほうていこようりつじょう じゅうそく
法定雇用率以上の充足

ひょうかほうほう まいとし にんめんじょうきょうつうほう はあく しんちよくかんり
（評価方法） 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

(2) ていちゃく かん もくひょう 定着に関する目標

ア じょうきょうはあく たいちょうはいりよ つと ふほんい りしよくしゃ きょくりよく
状況把握や体調配慮に努め、不本意な離職者を極力
しょう
生じさせない。

イ しょうがいしゃ しょくいん かつやく たいせいせいび きょうか
障害者である職員の活躍のための体制整備の強化や
かくしゅとりくみ そしきぜんたい せっきょくてき おこな
各種取組を組織全体として積極的に行う。

ひょうかほうほう まいとし じんじいどう じんじきろく
（評価方法） 毎年の人事異動のタイミングで、人事記録を

もと ぜんねん どさいようしゃ ていちゃくじょうきょう はあく しんちよく かんり
元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗を管理する。

※ こんご しょうがい しょくいん ていちゃくじょうきょう はあくよてい
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

しょうがいとくせい おう ごうりてき はいりよ おこな げんそく ぶしよ
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
はいちさき こうほ けんとう
を配置先の候補として検討する。

ひょうかほうほう じんじきろく もと はあく しんちよくかんり
(評価方法) 人事記録を元に把握・進捗管理

5

かつやく すいしん たいせいせいび 活躍を推進する体制整備

(1) そしきめん 組織面

ア ^{しょうがいしゃ}障害者^{こようすいしんしゃ}雇用推進者として^{そうむぶちょう}総務部長^{せんにな}を選任する。

イ ^{そしきない}組織内^{じんてき}の人的サポート^{たいせい}体制

(ア) ^{しょうがいしゃ}障害者^{しよくぎようせい}職業生活相談員^{かつそうだんいん}として^{あんぜんえいせい}安全衛生管理^{かんり}

^{かちょう}課長^{ぎようしよくいん}、教職員^{かちょう}課長^{せんにな}を選任する。

(イ) ^{しょうがいしゃ}障害者^{しよくぎようせい}職業生活相談員^{かつそうだんいん}のほか、ジョブコー

^{しえんたんとうしゃとう}チ、支援担当者等^{はいち}を配置^{ひつよう}するとともに、必要^{おう}に応

^{かんけいきかん}じて関係機関^{れんけいたいせい}と連携体制^{こうちく}を構築^{やくわりぶんたんおよ}し、役割分担^{およ}及び

^{かくしゆそうだんさき}各種相談先^{せいり}を整理^{うえ}した上、関係者^{かんけいしゃかん}間で共有^{きようゆう}する。

ウ ^{やくわりぶんたんおよ}役割分担^{かくしゆそうだんさき}及び各種相談先^{じんじいどうとう}については、人事異動^{とうとう}等に

^{へんこう}より変更^{しょう}が生じるため、定期的^{ていきてき}に更新^{こうしん}を行^{おこな}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」の受講勸奨を行い、正しい知識と理解の醸成を図る。

6

かつやく きほん しょくむ せんてい そうしゅつ 活躍の基本となる職務の選定・創出

(1) げんざい とりくみ 現在の取組

しょうがい ゆう しょくいん みづか てきせい おう のうりよく
障害を有する職員が自らの適性に応じ、その能力
はつき を発揮し、いきいきとしごととく くに ほんにん
の職務遂行状況や習熟度に応じた職務の選定・
そうしゅつ ひつよう
創出が必要です。

へいせい ねんど こよう はじ しんたいしょうがいしゃしよくたくいん
平成11年度から雇用を始めた身体障害者嘱託員
せいど しょうがいしゃひとり とくせい のうりよく はあく
制度では、障害者一人ひとりの特性・能力を把握し、
かのう かぎ ほんにん きぼう ふ うえ しょうむ せんてい
可能な限り本人の希望も踏まえた上で、職務の選定・
そうしゅつ おこな かくしょくば はいぞく おこな
創出を行い、各職場への配属を行っています。

とくていひ えいりかつどうほうじん はちおうじ
また、特定非営利活動法人 八王子ワークセンター
れんけい ちょうない かくぶしょ しょうがいしゃ じっし ぎょうむ
と連携し、庁内の各部署で障害者が実施できる業務
しゅうやく ちてきしょうがいしゃおよ せいしんしょうがいしゃ ぎょうむ
を集約し、知的障害者及び精神障害者がその業務に
じゅうじ ちょうない すいしんじぎょう じっし
従事する庁内ワークシェアリング推進事業を実施し、
じっせき ふ れいわ ねんど ちてきしょうがいしゃ
その実績を踏まえ、令和2年度からは、知的障害者
およ せいしんしょうがいしゃ こよう かいし
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

かつやく すいしん かんきょうせいび じんじかんり 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※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

かんきょう せいび そくしん
環境の整備を促進する。

ごうりてき はいりょ
※合理的な配慮

しょうがい ひと しょうがい ひと おな
障害のある人が障害のない人と同じことをする
まわ ひと しょうがい ひと あ
とき、周りの人が、障害のある人に合わせて、その
じょうきょう おう へんこう ちょうせい かね ろうりよく
状況に応じた変更や調整などを、お金や労力の
ふたん はんい おこな
負担がかかりすぎない範囲で行うこと

(2) ぼしゅう さいよう 募集・採用

ア はちおうじししょうがいしゃしゅうろう せいかつしえん
八王子市障害者就労・生活支援センター「ふらん」
れんけい しょくばじっしゅう せっきよくてき おこな
と連携し、職場実習を積極的に行う。

イ さいようせんこう しょうがいしゃ ようぼう ふ
採用選考にあたり、障害者からの要望を踏まえ、
しょうがいとくせい はいりょ せんこうほうほう しょくむ せんてい くふう
障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫
し、しょうがいしゃ せっきよくてき さいよう つと
障害者の積極的な採用に努める。

ウ ぼしゅう さいよう あ い か とりあつか おこな
募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わな
い。

(ア) とくてい しょうがい はいじょ また とくてい しょうがい げんてい
特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定
する。

(イ) じりき つうきん じょうけん せってい
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。

(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) ^{じんじかんり}人事管理

ア ^{ひつよう}必要に^{おう}応じて^{ずいじめんだん}随時面談を^{じっし}実施し、^{じょうきょうはあく}状況把握・
^{たいちょうはいりょ}体調配慮^{おこな}を行う。

イ ^{しょうがいしゃ}障害者からの^{ようぼう}要望を^ふ踏まえ、^{しょうがいとくせい}障害特性に^{はいりょ}配慮し
^{しょくばかいじょ}た職場介助、^{つうきんふたん}通勤負担の^{けいげん}軽減となるよう^{そち}措置を^{かのう}可能
^{かぎ}な限り^{おこな}行う。

ウ ^{ざいしよくちゅう}在職中に^{しっぺい}疾病・^{じこなど}事故等により^{しょうがいしゃ}障害者となった者
^{ざいしよくちゅう}や、^{しょうがい}在職中に^{はんめい}障害が^{もの}判明した者について、^{えんかつ}円滑な
^{しょくばふっき}職場復帰のために^{ひつよう}必要な^{しょくむせんてい}職務選定、^{しょくばかんきょう}職場環境の^{せいび}整備
^{など}等や^{つういん}通院への^{はいりょ}配慮、^{はたら}働き方、^{かた}キャリア形成等の^{けいせいなど}取組
^{おこな}を行う。

エ ^{ほんにん}本人が^{きぼう}希望する^{ばあい}場合には、「^{しゅうろう}就労パスポート」の
^{かつようなど}活用等により、^{しゅうろうしえんきかんなど}就労支援機関等と^{しょうがいとくせいなど}障害特性等につ
^{じょうほう}いての^{きょうゆう}情報を^{てきせつ}共有し、^{しえん}適切な^{はいりょ}支援や^{こう}配慮を講じる。

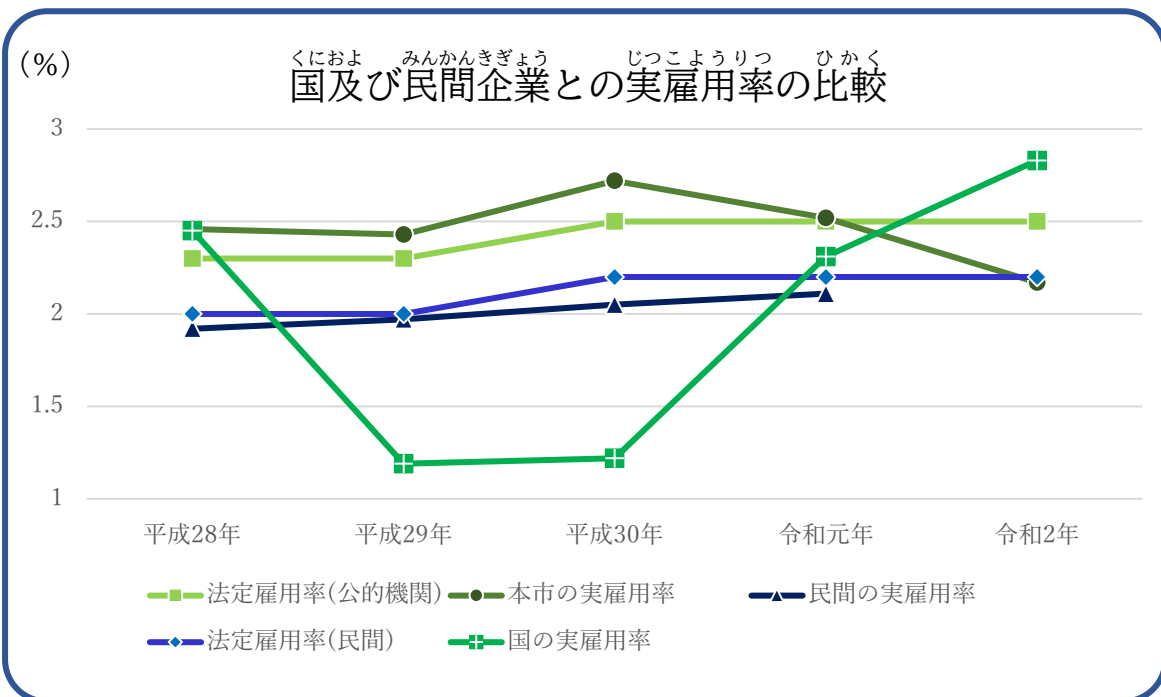
(6) ^たその他

^{はちおうじし}「八王子市が^{おこな}行う^{しょうがいしゃしゅうろうしせつとう}障害者就労施設等からの^{ぶつぴん}物品

とう ちょうたつほうしん もと しょうがいしゃしゅうろうしせつなど たいしょう
等の調達方針」に基づき、障害者就労施設等を対象
ぶつびん えきむとう ちょうたつ じっし
とした物品や役務等の調達を実施する。

ふぞくしりょう 付属資料

① しょうがいしゃ こようじょうきょう 障害者の雇用状況



※ れいわ ねん くに じつこようりつ そくほうち 平成28年の国の実雇用率は再点検前の数値です。
 ※ れいわ ねん みんかん じつこようりつ きんしゅつちゅう れいわ ねん 平成28年の国の実雇用率は再点検前の数値です。
 ※ れいわ ねん 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)。

くに じつこようりつ れいわがねんいこう 国の実雇用率は、令和元年以降に増加しています。

みんかん じつこようりつ へいせい ねんいこう ていぞう 民間の実雇用率は、平成29年以降に逡増しています。

はちおうじし じつこようりつ へいせい ねんいこう ていげん 八王子市の実雇用率は、平成30年以降に逡減しています。これは、障害のあ

る しょくいん たいしょく くわ かいけいねんどにんようしょくいんすうどうか ともな ほうていこよう 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

しょうがいしゃすう さんてい きそ しょうくいんすう ぞうか 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

はちおうじししよくいんしょうがいしゃかつやくすいしんけいかく
八王子市職員障害者活躍推進計画

へんしゅう はっこう / はちおうじしそむぶしよくいんか
編集・発行 / 八王子市総務部職員課

〒192-8501

はちおうじしもとほんごうちょうさんちょうめ ばん ごう
八王子市元本郷町三丁目24番1号

TEL：042-626-3111（代表）