

海老名市障がい者活躍推進計画2025

海老名市教育委員会障がい者活躍推進計画2025

海老名市消防本部障がい者活躍推進計画2025

令和7年4月1日 海老名市長・海老名市教育委員会・海老名市消防長



1 計画作成の趣旨

- 各計画は、障がい者の雇用の促進等に関する法律（以下「促進法」といいます。）第7条の3第1項に規定する、「障がい者活躍推進計画」として作成したものです。
- 本市においては、令和4年4月1日付けで前計画を作成し、障がい者職員の職業生活における活躍の推進を進めていましたが、令和7年3月31日（令和6年度末）に計画期間満了を迎えたことから、今回、後継計画となる当該計画を作成します。

※法律名、法律用語等において「障害」と表記されている字句については、「障がい」と読み替えて記載します。

障がい者活躍推進計画

計画名	任命権者
海老名市障がい者活躍推進計画2022	海老名市長
海老名市教育委員会障がい者活躍推進計画2022	海老名市教育長
海老名市消防本部障がい者活躍推進計画2022	海老名市消防長

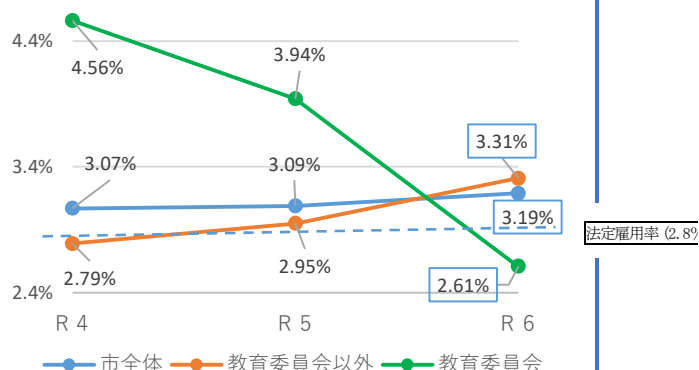
※計画期間

令和4年4月1日から令和7年3月31日まで（3年間）

2 障がい者雇用の状況（本市全般）

・本市では、障がい者職員の採用を含め、職員の採用事務を主に職員課（市長部局）で行っています。また、促進法第42条の規定に基づく特例の認定を受けている認定地方機関です。

- 令和6年6月における障がい者実雇用率は、市全体で3.19%（教育委員会以外が3.31%、教育委員会が2.61%）で、市全体としては法定雇用率2.8%を上回っている状況です。
- 消防本部は、概ね消防吏員（法定雇用障がい者数の算定の基礎となる職員の対象から除外）で占めています。



3 前計画期間における目標

- 前計画にあたる、「海老名市障がい者活躍推進計画2022」、「海老名市教育委員会障がい者活躍推進計画2022」及び「海老名市消防本部障がい者活躍推進計画2022」では、共通する目標が設定されていました。

採用に関する目標

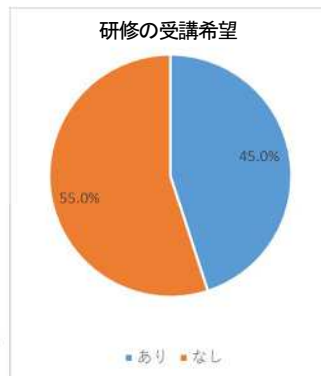
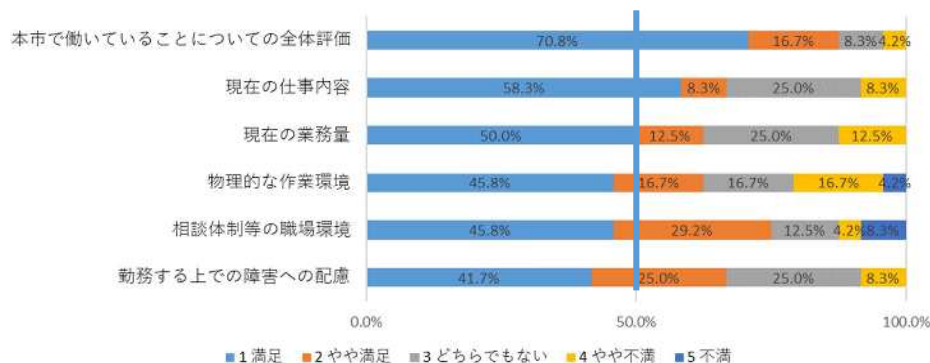
目標	①実雇用率2.7%以上（努力目標2.8%以上） ⇒ 達成 （令和4・5年6月1日時点）
数値	②実雇用率2.8%以上 ⇒ 達成 （令和6年6月1日時点）

定着に関する目標

目標	不本意な離職者を極力生じさせない
数値	

4 職場等の満足度に関するアンケート調査（本市全般）

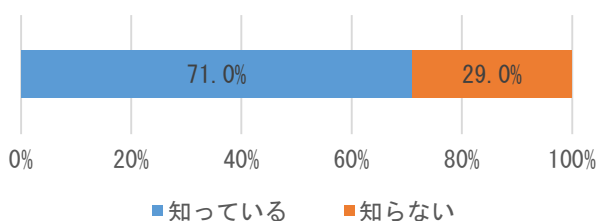
- 令和6年8月19日から同月30日までの間、職員課において障がい者職員を対象に「職場等の満足度に関するアンケート調査」を実施しました。
- アンケートは、24人（回答率96%）から回答を得ることができ、概ね「満足」又は「やや満足」となりました。しかしながら、割合は低いものの、「やや不満」、「不満」とする回答もありました。



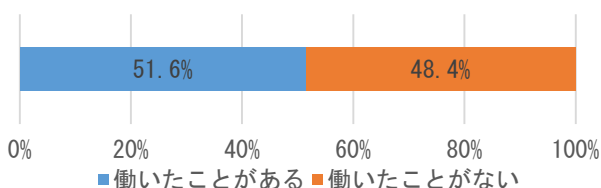
5 障がい者雇用に関する職員アンケート調査（本市全般）

- 令和6年8月19日から同月30日までの間、職員課において正規職員（定年前再任用短時間勤務職員、任期付職員を含む。）を対象に「障がい者雇用に関する職員アンケート調査」を実施しました。
- アンケートは、386人（回答率44.3%）から回答を得ることができました。海老名市役所内で障がい者雇用に関する理解が進んでいると思うかという設問に対して、「そう思う」「ややそう思う」と答えた職員の割合は57.2%と、半数をやや超える結果となりました。その他の結果は以下のとおりです。

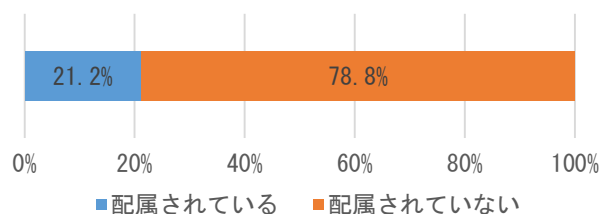
(1) 「海老名市障がい者活躍推進計画」を知っていますか



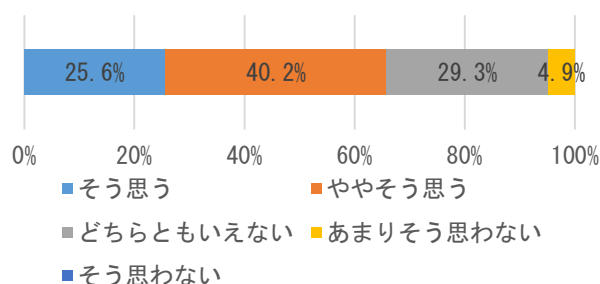
(2) あなたは、障がいのある職員と一緒に働いたことはありますか



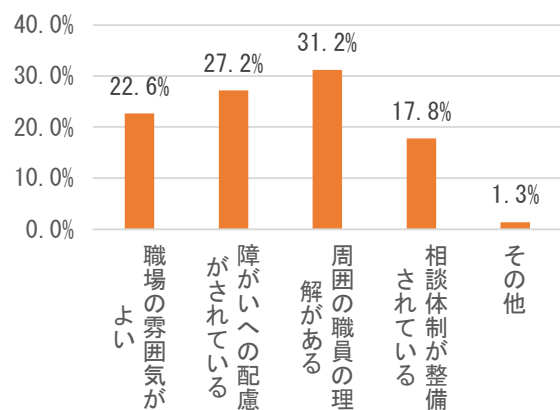
(3) あなたが配属されている部署に障がいがある職員が配属されていますか



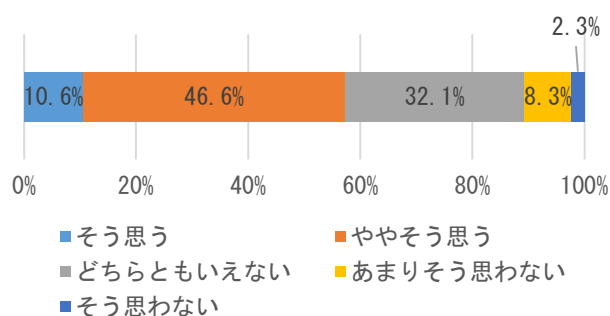
(4) 今配属されている部署は、障がいのある職員にとって働きやすい職場だと思いますか



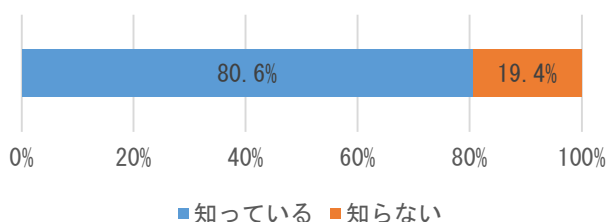
(5) 障がいのある職員が働きやすい職場だと思うのはどのようなところですか



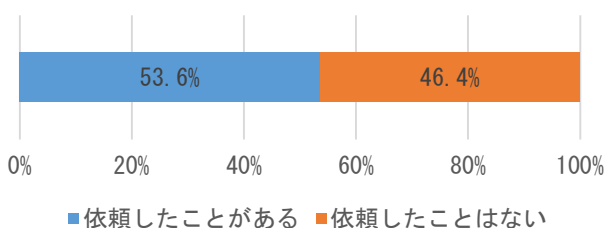
(6) 海老名市役所内で障がい者雇用に関する理解が進んでいると思いますか



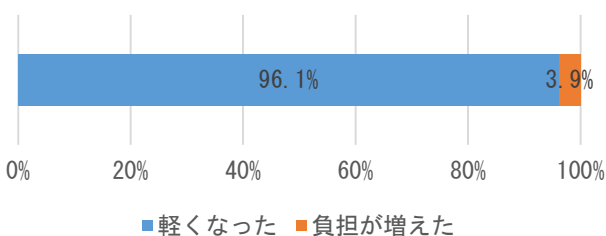
(7) 「障がい者雇用作業チーム」が職員課内に設置されていることを知っていますか



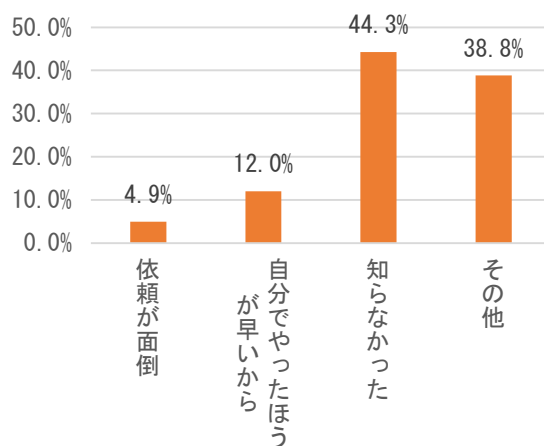
(8) 「障がい者雇用作業チーム」に仕事を依頼したことはありますか



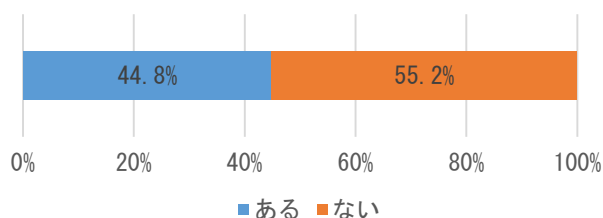
(8)で「はい」⇒業務負担はどうなりましたか



(8)で「いいえ」⇒依頼しない理由



(9) 作業チームに依頼したい（出来る）業務はありますか



依頼したい業務の詳細

項目	件数
印刷	82
封入・封かん	63
折り・製本等	37
スタンプ・シール	35
シュレッダー	15
データ入力・作成	13
制作（準備含む）	13
仕分け	10
事務作業	10
清掃・消毒等	10
会場準備・レイアウト	8
その他	19

(10) 「障がい者雇用」、「障がい者雇用作業チーム」等についての意見・要望

【主なもの】

- ・障がいをお持ちのかたの特性を理解するために、職場でのかかわり方などの研修があればよいと思いました。
- ・障がい者雇用作業チームについて、作業を依頼する手順や、依頼時期（急な依頼にも対応してもらえるのか）等の情報が欲しいです。また、他課の対応事例などを発信することによって、こんな仕事も依頼していいんだということが理解されたいと思います。

6 障がい者雇用の課題（本市全般）

- ・現計画における「取組内容に関する具体的な事項」について、評価を行い、障がい者雇用に係る課題を整理しました。

区分	課題の内容
職務・業務	職務の選定及び創出について、障がい雇用作業チームを設置し、職務の創出に努めてきたところですが、より依頼がしやすいような取り組みについて研究、検討が必要です。
相談・支援体制	障がい者職業生活相談員を配置し、相談体制を整えている所ですが、相談・支援体制等について、周知が不足していることが課題です。
環境	職場の動線確保及び整備について、ともに働くうえでお互いに動きやすい動線の確保が課題です。
希望者への実習	就労希望者への機会創出や、雇用時におけるマッチングの観点から、実習の受け入れについて研究が必要です。

7 障がい者活躍推進計画の作成及び実施等に関する手続

計画の公表

本市のホームページに掲載する方法により、適時・適切に公表します。

計画の周知

全庁への通知、イントラネットに掲載する方法により適時・適切に職員に周知します。

計画の実施状況の点検及び公表

計画の実施状況を一元的に把握・点検し、前年度の取組状況や目標に対する実績等を、本市のホームページに掲載する方法により、適時・適切に公表します。

(1) 作成主体等

機関名	海老名市
任命権者	海老名市長
障がい者雇用に関する課題	海老名市では、令和2年度以後、「障がい者活躍推進計画」に基づき、障がい者の採用や働きやすい環境の整備、さらには、業務のマッチング等に取り組んできたところです。令和4年度からは、計画の2期目として、前期の取組内容の評価を行い、取組が不足していた事項を実施項目として重点的に取り組みました。 このような取組の結果、令和6年6月における実雇用率は、法定雇用率を上回っている状況ですが、継続的な障がい者の雇用、障がい者職員が職場で活躍できる環境、サポート体制の強化等に取り組む必要性を改めて感じています。 そこで、今後も障がい者職員が活躍できるよう、障がい者の採用、働きやすい環境づくり、サポート体制の充実など、障がい者職員の活躍の場の拡大のための取組と、自律的なPDCAサイクルを確立しながら取組を行っていく必要があります。
その他	障がい者雇用については、他の任命権者の障がい者職員の支援も図ります。

(2) 障がい者活躍推進計画の内容に関する基本的な事項

1 計画期間	令和7年4月1日～令和10年3月31日〔3年間〕				
2 障がい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の実施により達成しようとする目標	<table> <tr> <td>(1) 採用に関する目標</td><td> ① 令和7年6月1日時点及び令和8年6月1日時点の実雇用率を海老名市、教育委員会等の行政委員会、議会事務局及び海老名市消防本部を合算して、2.8%以上（努力目標3.0%以上）とします。 ② 令和9年6月1日時点の実雇用率を海老名市、教育委員会等の行政委員会、議会事務局及び海老名市消防本部を合算して、3.0%以上とします。 〔現 状〕 令和6年6月1日時点の実雇用率（合算）：3.19% 〔評価方法〕 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。 </td></tr> <tr> <td>(2) 定着に関する目標</td><td> 不本意な離職者を極力生じさせない 〔現 状〕 令和5年度中に採用した職員の定着率：80.0% 離職した職員に占める不本意な離職の率：50.0% 〔評価方法〕 毎年度末に当該年度採用者の定着率を把握し進捗管理を行います。 </td></tr> </table>	(1) 採用に関する目標	① 令和7年6月1日時点及び令和8年6月1日時点の実雇用率を海老名市、教育委員会等の行政委員会、議会事務局及び海老名市消防本部を合算して、2.8%以上（努力目標3.0%以上）とします。 ② 令和9年6月1日時点の実雇用率を海老名市、教育委員会等の行政委員会、議会事務局及び海老名市消防本部を合算して、3.0%以上とします。 〔現 状〕 令和6年6月1日時点の実雇用率（合算）：3.19% 〔評価方法〕 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。	(2) 定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない 〔現 状〕 令和5年度中に採用した職員の定着率：80.0% 離職した職員に占める不本意な離職の率：50.0% 〔評価方法〕 毎年度末に当該年度採用者の定着率を把握し進捗管理を行います。
(1) 採用に関する目標	① 令和7年6月1日時点及び令和8年6月1日時点の実雇用率を海老名市、教育委員会等の行政委員会、議会事務局及び海老名市消防本部を合算して、2.8%以上（努力目標3.0%以上）とします。 ② 令和9年6月1日時点の実雇用率を海老名市、教育委員会等の行政委員会、議会事務局及び海老名市消防本部を合算して、3.0%以上とします。 〔現 状〕 令和6年6月1日時点の実雇用率（合算）：3.19% 〔評価方法〕 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。				
(2) 定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない 〔現 状〕 令和5年度中に採用した職員の定着率：80.0% 離職した職員に占める不本意な離職の率：50.0% 〔評価方法〕 毎年度末に当該年度採用者の定着率を把握し進捗管理を行います。				

(3) 障がい者活躍推進計画における取組の内容に関する具体的な事項

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面	① 障がい者雇用推進者として、職員課長を選任します。 ② 海老名市教育委員会等との連名で、障がい者雇用推進者、財政担当部署の責任者、出先機関の組織の責任者等（別に定める職員）を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置します。 ③ 障がい者雇用推進チームの下に実務者チームを設置し、障がい者職員等に広く参画を呼びかけます。 ④ 「障がい者雇用推進チーム」については、本計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱います。 ⑤ 組織内の人的サポート体制（障がい者雇用推進者、障がい者雇用推進チーム、実務者チーム、障がい者職業生活相談員、職場適応支援者、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の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、関係者間で共有します。 ⑥ 役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行います。
(2) 人材面	① 障がい者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について、障がい者職業生活相談員資格認定講習の受講を促進します。 ② 職場内における支援担当者について、セミナーや講習会の参加を促進し、養成を図ります。 ③ 職場の同僚・上司を対象とした研修会を開催します。→実施項目①
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	① 現に勤務する障がい者職員や今後採用する障がい者職員の能力や希望も踏まえ、定期的に組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について全庁的に取り組みます。→実施項目② ② 定期的に面談を行い、障がい者職員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、必要に応じて検討を行います。
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	① 障がい者に配慮した整備は一定程度済んでいますが、障がい者職員の要望を踏まえ、環境整備を検討します。 ② 車いすを使用する障がい者職員等に配慮した動線を確保します。 ③ 障がい者職員の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を行います。→実施項目③ ④ 障がい者職員からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを行います。 ⑤ 定期的な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ます。 ⑥ ⑤の措置を講じるに当たっては、障がい者職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

(2) 募集・採用	① 実習希望者等を受け入れ、積極的な職場実習に努めます。 ② 障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の積極的な採用に努めます。 ③ 採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど、障がい特性への配慮を行います。 ④ 募集・採用に当たっては、次の取扱いを行いません。 (1) 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。 (2) 自力で通勤できることといった条件を設定すること。 (3) 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。 (4) 「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こと。 (5) 特定の就労支援機関からのみの受入を実施すること。
(3) 働き方	① 時差出勤・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進します。 ② 時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。
(4) キャリア形成	① 非常勤職員等として勤務している障がい者職員については、任期付職員や正規職員に必要な能力を身につけられるよう、育成に努めます。 ② 非常勤職員等として勤務している障がい者職員については、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定に努めます。 ③ 非常勤職員等に係る任期終了前までに、職務経験の総括的な振り返りを行います。また、必要に応じて外部の支援機関も交え、面談の実施や書面を作成します。 ④ 非常勤職員等に係る任期終了後においても引き続き公務内外で就労できるよう、支援します。 ⑤ 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施します。
(5) その他の人事管理	① 定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。 ② 庁内の障がい者理解及び雇用の促進の観点から、本人の適正に応じて各課等への配置・派遣に努めます。 ③ 障がい者職員からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるように努めます。 ④ 中途障がい者職員（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいいます。）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、通院への配慮、働き方等の取組を行います。 ⑤ 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がい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ます。
4 その他	国等による障がい者就労施設等から物品等の調達の推進等に関する法律に基づく、障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

備考 法律名、法律用語等において「障害」と表記されている字句については、「障がい」と読み替えて記載しています。

(1) 作成主体等

機関名	海老名市教育委員会
任命権者	海老名市教育委員会
障がい者雇用に関する課題	海老名市教育委員会では、所属する常勤職員は市長部局等からの出向者で占められています。その一方、非常勤職員については募集事務を行っていますが、これまで障がい者に限定した募集は行っていません。 現在は、障がい者職員が数人在職し、職員課と連携をとりながら個別に対応を図っており、独自では組織的な体制整備を図っていない状況です。 そこで、今後も障がい者職員が活躍できるよう、働きやすい環境づくり、サポート体制の充実など、障がい者職員の活躍の場の拡大のための取組と、自律的なPDCAサイクルを確立しながら取組を行っていく必要があります。
その他	障がい者雇用については、職員課と連携をとりながら、対応を図ります。

(2) 障がい者活躍推進計画の内容に関する基本的な事項

1 計画期間	令和7年4月1日～令和10年3月31日〔3年間〕
2 障がい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の実施により達成しようとする目標	
(1) 採用に関する目標	① 令和7年6月1日時点及び令和8年6月1日時点の実雇用率を海老名市、教育委員会等の行政委員会、議会事務局及び海老名市消防本部を合算して、2.8%以上（努力目標3.0%以上）とします。 ② 令和9年6月1日時点の実雇用率を海老名市、教育委員会等の行政委員会、議会事務局及び海老名市消防本部を合算して、3.0%以上とします。 〔現 状〕 令和6年6月1日時点の実雇用率（合算）：3.19% 〔評価方法〕 毎年任免状況通報により把握・進捗管理を行います。
(2) 定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない 〔現 状〕 令和5年度中に採用した職員の定着率：80.0% 離職した職員に占める不本意な離職の率：50.0% 〔評価方法〕 毎年度末に当該年度採用者の定着率を把握し進捗管理を行います。

(3) 障がい者活躍推進計画における取組の内容に関する具体的な事項

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面	① 障がい者雇用推進者として、教育総務課長を選任します。 ② 海老名市等の連名で、障がい者雇用推進者、財政担当部署の責任者、出先機関の組織の責任者等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置します。 ③ 障がい者雇用推進チームの下に実務者チームを設置し、障がい者職員等に広く参画を呼びかけます。 ④ 「障がい者雇用推進チーム」については、本計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱います。 ⑤ 組織内の人的サポート体制（障がい者雇用推進者、障がい者雇用推進チーム、実務者チーム、障がい者職業生活相談員、職場適応支援者、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の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、関係者間で共有します。 ⑥ 役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行います。
(2) 人材面	① 障がい者職員の相談窓口を設置し、庁舎内掲示等により周知します。 ② 障がい者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は、3か月以内に選任します。 ③ 職場内における支援担当者について、セミナーや講習会の参加を促進し、養成を図ります。 ④ 職場の同僚・上司を対象とした研修会を開催します。→実施項目①
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	① 現に勤務する障がい者職員や今後採用する障がい者職員の能力や希望も踏まえ、定期的に組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について全庁的に取り組みます。→実施項目② ② 定期的に面談を行い、障がい者職員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、必要に応じて検討を行います。
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	① 障がい者に配慮した整備は一定程度済んでいますが、障がい者職員の要望を踏まえ、環境整備を検討します。 ② 車いすを使用する障がい者職員等に配慮した動線を確保します。 ③ 障がい者職員の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を行います。→実施項目③ ④ 障がい者職員からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを行います。 ⑤ 定期的な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ます。 ⑥ ⑤の措置を講じるに当たっては、障がい者職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

(2) 募集・採用	① 実習希望者等を受け入れ、積極的な職場実習に努めます。 ② 障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の積極的な採用に努めます。 ③ 採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど、障がい特性への配慮を行います。 ④ 募集・採用に当たっては、次の取扱いを行いません。 (1) 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。 (2) 自力で通勤できることといった条件を設定すること。 (3) 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。 (4) 「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こと。 (5) 特定の就労支援機関からのみの受入を実施すること。
(3) 働き方	① 時差出勤・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進します。 ② 時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。
(4) キャリア形成	① 非常勤職員等として勤務している障がい者職員については、任期付職員や正規職員に必要な能力を身につけられるよう、育成に努めます。 ② 非常勤職員等として勤務している障がい者職員については、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定に努めます。 ③ 非常勤職員等に係る任期終了前までに、職務経験の総括的な振り返りを行います。また、必要に応じて外部の支援機関も交え、面談の実施や書面を作成します。 ④ 非常勤職員等に係る任期終了後においても引き続き公務内外で就労できるよう、支援します。 ⑤ 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施します。
(5) その他の人事管理	① 定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。 ② 庁内の障がい者理解及び雇用の促進の観点から、本人の適正に応じて各課等への配置・派遣に努めます。 ③ 障がい者職員からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるように努めます。 ④ 中途障がい者職員（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいいます。）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、通院への配慮、働き方等の取組を行います。 ⑤ 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がい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ます。
4 その他	国等による障がい者就労施設等から物品等の調達の推進等に関する法律に基づく、障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

備考 法律名、法律用語等において「障害」と表記されている字句については、「障がい」と読み替えて記載しています。

(1) 作成主体等

機関名	海老名市消防本部
任命権者	海老名市消防長
障がい者雇用に関する課題	海老名市消防本部では、所属する常勤職員のほとんどが消防吏員で、その採用は職員課で行っています。また、消防吏員以外の常勤職員（常時5人未満）については、市長部局等からの出向者です。その一方、少数の非常勤職員については募集事務を行っていますが、これまで障がい者に限定した募集は行っていません。 現在は、障がい者職員が数人在職し、職員課と連携をとりながら個別に対応を図っており、独自では組織的な体制整備を図っていない状況です。 そこで、今後も障がい者職員が活躍できるよう、働きやすい環境づくり、サポート体制の充実など、障がい者職員の活躍の場の拡大のための取組と、自律的なPDCAサイクルを確立しながら取組を行っていく必要があります。
その他	障がい者雇用については、職員課と連携をとりながら、対応を図ります。

(2) 障がい者活躍推進計画の内容に関する基本的な事項

1 計画期間	令和7年4月1日～令和10年3月31日〔3年間〕
2 障がい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の実施により達成しようとする目標	
(1) 採用に関する目標	① 令和7年6月1日時点及び令和8年6月1日時点の実雇用率を海老名市、教育委員会等の行政委員会、議会事務局及び海老名市消防本部を合算して、2.8%以上（努力目標3.0%以上）とします。 ② 令和9年6月1日時点の実雇用率を海老名市、教育委員会等の行政委員会、議会事務局及び海老名市消防本部を合算して、3.0%以上とします。 〔現 状〕 令和6年6月1日時点の実雇用率（合算）：3.19% 〔評価方法〕 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。
(2) 定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない 〔現 状〕 令和5年度中に採用した職員の定着率：80.0% 離職した職員に占める不本意な離職の率：50.0% 〔評価方法〕 毎年度末に当該年度採用者の定着率を把握し進捗管理を行います。

(3) 障がい者活躍推進計画における取組の内容に関する具体的な事項

1 障がい者の活躍を推進する体制整備	① 障がい者雇用推進者として、消防総務課長を選任します。 ② 障がい者職員の相談窓口を設置し、庁舎内掲示等により周知します。 ③ 障がい者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は、3か月以内に選任します。
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	① 今後、身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がい者職員から相談があったときは、職員課に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。 ② 障がい者の能力や希望を踏まえ、アンケート等を活用した職務の選定や創出について全庁的に取り組みます。→実施項目② ③ 定期的に面談を行い、障がい者職員と業務の適切なマッチングができているのかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	① 定期的に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ます。 ② ①の措置を講じるに当たっては、障がい者職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。 ③ 募集・採用に当たっては、次の取扱いを行いません。 (1) 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。 (2) 自力で通勤できることといった条件を設定すること。 (3) 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。 (4) 「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こと。 (5) 特定の就労支援機関からのみの受入を実施すること。
4 その他	国等による障がい者就労施設等から物品等の調達の推進等に関する法律に基づく、障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

備考 法律名、法律用語等において「障害」と表記されている字句については、「障がい」と読み替えて記載しています。