

# 小田原市障がい者活躍推進計画

令和 7 年 4 月

消防

## I 策定にあたって

### 1 策定の趣旨

小田原市は、「誰もが笑顔で暮らせる、愛すべきふるさと小田原」を将来都市像に掲げ、新たな総合計画を策定しています。その中で、新たなまちづくりの目標が定められました。まちづくりの目標として「いのちを大切にする小田原」を掲げ、企業や地域社会が障がい者の就労や社会参加を積極的に受け入れ、障がい者が地域社会の一員として生きがいを持つこと、そして必要とする支援を選択して安心して暮らすまちを目指しています。

このような中、小田原市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、障がいのある方を対象とした職員採用選考の実施や、働きやすい職場環境の整備などに取り組んできました。現在では、採用の門戸をさらに広げ、多くの障がいのある職員が働いています。

国においては、令和元年6月、障害者雇用促進法の改正により、地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示され、障がい者活躍推進計画が義務付けられました。本市では、厚生労働大臣が定める指針に即して、令和2年4月に、「小田原市障がい者活躍推進計画」を策定し、本計画のもと、障がいのある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに向けて取り組んでまいりました。

そしてこのたび、当初の計画期間が令和7年3月末で終了することから、新たな障害者活躍推進計画を策定します。

### 2 策定主体

消防

### 3 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

### 4 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、府内ネットワーク等を利用し、すべての職員に対して周知するとともに、小田原市ホームページに掲載します。

数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

## II 障がい者活躍推進目標

すべての障がい者がその障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることにより、活躍していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、障がいのある職員が安心して働く環境づくり等を通じて職場定着を図っていくことが重要です。

### 1 障がい者の採用に関する目標

【目標】在籍する雇用障がい者数が前年度を下回らない

【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 障がい者の職場定着に関する目標

【目標】不本意な離職者を極力生じさせない

【評価方法】毎年の任免状況通報の時期に、人事記録を基に前年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行います。

### 3 障がい者の満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

【目標】第1期（令和2年度～令和6年度）に行われたアンケート調査の結果において各項目での最高値を上回る。

(アンケート調査は全機関を一体として行うため、全ての機関で合算して目標を設定)

【評価方法】在籍している障がいのある職員（新採用職員を除く。）に対しアンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行います。

(※) ワーク・エンゲージメント

労働者の心の健康度を示す概念のひとつで、仕事に対して「熱意」「没頭」「活力」の三つがそろって充実している心理状態のこと。

### **III 障がい者の活躍推進に向けた取組**

#### **1 障がい者の活躍を推進する体制整備**

##### **(1) 組織面**

障害者雇用推進者として、消防本部消防総務課長を選任します。

##### **(2) 人材面**

障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。

#### **2 その他**

国等による障害者就労支援施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律に基づく障害者就労支援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。