

令和 7 年度（2025 年度） 横須賀市障害者活躍推進計画の実績報告について

障害者雇用促進法第 7 条の 3 第 6 項に基づき、実施状況等について以下のとおり公表します。

1 目標の達成状況

●採用に関する目標

年度	令和 7 年度	令和 8 年度	令和 9 年度	令和 10 年度	令和 11 年度
計画	第 2 期	第 3 期			
目標 値		各年度 6 月 1 日時点※の障害者雇用率について、少なくとも法定雇用率以上とすることを目指す。 (※障害者雇用率達成状況の通報基準日)			
		2.80%以上	3.00%以上	3.00%以上	3.00%以上
法定 雇用 率	2.80%	2.80%	3.00%	3.00%	3.00%
本市 の雇 用率	2.82%	2.95%	-	-	-

【目標に対する振り返り】

- 業務の切り出しを全庁で行い、ノンコア業務を集約することに取り組んだ結果、新たな雇用機会の創出に繋がった。
- また、ノンコア業務を切り出したことにより、各所属の負担が軽減されて適切な人員配置につなげることができた。

【これからの課題】

- 法的雇用率が 3.0%に引き上げられたことも踏まえ、さらなる雇用機会の創出に繋げるべく、職員の採用試験を継続して実施する。
- 採用試験を実施するにあたり、採用職種や勤務形態の拡大、採用方法の見直し等を検討する。

☆参考資料：採用試験の実施状況の推移

①正規職員（障害者枠）採用試験

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
実施回数	1回	1回	1回	1回
申込者数	48名	47名	35名	40名
受験者数	35名	25名	30名	28名
合格者数	2名	2名	0名	0名

②会計年度任用職員（障害者枠）採用試験

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
試験回数	未実施	1回	2回	1回
申込者数		5名	23名	15名
受験者数		5名	21名	15名
合格者数		3名	6名	1名

③ワークステーションよこすか採用試験

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
実施回数	2回	1回	2回	2回
申込者数	17名	11名	15名	19名
受験者数	15名	11名	15名	15名
合格者数	3名	4名	4名	4名

●定着に関する目標

年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
計画	第2期	第3期			
目標値	【正規職員】 採用後3年間の離職者数0人 【会計年度任用職員】 目標なし	【正規職員】 採用後3年間、不本意な離職（※）をした職員数を0人とする。 【会計年度任用職員】 採用後1年間、不本意な離職（※）をした職員数を0人とする。 （※不本意な離職の定義：職場での合理的配慮が不足したことにより、職場にうまく適応できなかったことを原因とするものをいう。）			
正規職員	0人	0人	-	-	-
会計年度任用職員	【参考】 0人	0人	-	-	-

【目標に対する振り返り】

- 基準日（令和7年度末）時点では、不本意な離職をした職員はいなかった。主な取り組みとして、令和6年度から人事課に「しごと支援員」を配置し、障害をもつ職員及び共に働く同僚を支援し続けている。また、令和7年度には音声認識アプリ等を搭載したタブレット端末の貸与も開始するなど、情報保障体制の充実を図った。

【これからの課題】

- しごと支援員を継続して配置し、障害をもつ職員及び共に働く同僚を支援し続けることで、不本意な離職をする職員を発生させない。
- 障害をもつ職員が「いきいきと自分らしく生活できる」環境を整備できるよう、業務上必要な配慮を継続して行う。

2 取組内容について

定着支援の整備 【働きやすい職場を創る】	ハード面	☆ 基本方針 障害のある職員にとって、働きやすい職場環境を整えるため、各々の障害特性や状況を鑑みて、施設の改修や支援機器等を提供する。 【具体的な取組内容】 ■聴覚障害等により情報取得やコミュニケーションに困難を抱える職員の活躍を後押しするため、職員向けに行われる説明会等の会議や研修に、手話通訳者や要約筆記者等の情報保障者を配置する体制を整えています。（計画当初から実施） ■聴覚障害により、日常会話による情報取得やコミュニケーション（庁内利用に限る）を補助するため、音声認識アプリ等が搭載されたタブレット端末を貸与しています。（令和7年度から実施）
	ソフト面	（1）支援体制 ☆ 基本方針 雇用した職員が職場へ定着し、活躍の場を広げることができるよう、以下の支援体制表（※）に示すとおり外部機関とも連携した支援を実施する。 その結果、働きやすい職場環境を醸成し、最大限に能力・意欲が発揮できるよう制度や仕組みに繋げる。 ※障害のある職員や職場からの相談等に対する支援体制表 【具体的な取組内容】 ■障害のある職員や障害のある職員と共に働く職場の同僚等が抱える悩みや不安などを聞き取り、職場改善の助言を

行う職員（しごと支援員）を任用しています。（令和6年度から実施）

（2）理解促進

☆ 基本方針

共に働く機会を提供することや職員向け研修等の取組みを推進し、障害者雇用に対するより一層の理解を得る機会を提供する。

【具体的な取組内容】

- 全職員が障害者雇用に関する基礎知識を身につけるため、e-ラーニングシステムによる研修を実施しています。（令和4年度から実施）
- 職員への意識啓発のため、就労移行支援を行っている市内事業者と連携して、職場体験実習を実施しています。（計画当初から実施）

（3）能力開発・キャリア形成

☆ 基本方針

各種研修の受講を通じて活躍の場を広げるための知識の取得を支援する。

職務遂行能力や業務の習熟度に合わせて業務分担を行うことで、職員のモチベーションの上昇を目指す。

【具体的な取組内容】

- 聴覚障害等により情報取得やコミュニケーションに困難を抱える職員の活躍を後押しするため、職員向けに行われる説明会等の会議や研修に、手話通訳者や要約筆記者等の情報保障者を配置する体制を整えています。（計画当初から実施）
- 全庁的に業務を見渡し、特性にあった職務に従事できる環境を整備しています。（令和7年度から実施）

任用条件の整備 【魅力ある働き方を創る】	☆ 基本方針 □正規職員 採用試験を実施している職種（一般事務）は継続的な実施に加えて、他の職種を募集することも検討する。 □会計年度任用職員 多様な働き方を求める声が多い中で、ニーズに沿った働き方が実現できる勤務形態について検討する。 【具体的な取組内容】 ■正規職員、会計年度任用職員ともに、すべての障害のある方を対象として、一般事務の職種で採用試験を実施した。（令和３年度から実施） ■会計年度任用職員については、通院や心身の状況に合わせて働くことができるよう、勤務日数や勤務時間等の任用条件を複数のパターンで設定しています。（令和６年度から実施）
優先調達等 【活躍の場を広げる】	☆ 基本方針 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」などを踏まえ、本市で直接雇用するだけでなく、障害者就労施設等への発注等を通じ、障害者の活躍の場の拡大を推進する。 【具体的な取組内容】 ■障害者就労施設等の受注機会拡大に繋がるよう、「横須賀市障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する方針」を策定し、全庁的に周知するとともに、市内小中学校や官公庁、独立行政法人等に対しても周知を図り、取り組みを推進しています。（計画当初から実施）