

伊丹市消防局障がい者活躍推進計画

機関名	伊丹市消防局
任命権者	伊丹市消防局長
計画期間	令和7年4月1日～令和11年3月31日（4年間）
伊丹市消防局における障がい者雇用に関する課題	伊丹市消防局においては、法定雇用率の算定対象から除外されており、現在、消防職員で障がい者は在職しておらず、これまで職員募集も職種を消防吏員に限り、受験資格にいくつかの身体基準を設け、障がい者に限定した募集・採用は行っていないが、中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。以下同じ。）として身体障がい者となる職員が発生するもあり得ることより、障がい者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取り組みが必要であるとする。
目標	
① 採用に関する目標	消防吏員は、法定雇用率の除外職員であり、今後も障がい者に限定した募集・採用を行うことは困難と考えるが、募集・採用時の合理的配慮を行い、障がい者を差別することなく能力本位の選考を行う。
② 定着に関する目標	なし ※今後、他部局における障がい者である職員の定着状況データを把握予定。
③ 満足度に関する目標	【満足度評価】中途障がい者として身体障がい者となった職員が在職することとなった場合は、消防総務課に障がい者である職員の相談窓口を設定し、市長部局に準じて調査を行い評価を行う。
④ キャリア形成に関する目標	【キャリア形成（職務の拡大等）評価】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を行ったうえで、市長部局に準じて調査を行い評価を行う。
取組内容	
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総務課長を選任する。 ○定期的に本計画の実施状況の点検・分析・（点検結果を踏まえた）対策の実施及び計画の見直し等を行う。 ○中途障がい者として身体障がい者となった職員が在職することとなった場合は、消防総務課に障がい者である職員の相談窓口を設定し、庁内LANを活用して職員周知を行う。
(2) 人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）全員について、厚生労働省が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させるよう努める。 ○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ように努める。

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○中途障がい者として身体障がい者となった職員が、身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった場合、又はその相談があった場合は、円滑な職場復帰のために必要な職務の選定、負担なく遂行できる職務の選定、職場環境の整備や通院への配慮、働き方等について検討する。
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	○障がい者は必要に応じて、障害者職業生活相談員だけでなく、人事担当者、職場の上司等に相談することができるよう、人的相談サポート体制の充実に努める。 ○障がい者への理解を深めるため、各所属に対し、厚生労働省等が行う講座等の案内を行うように努める。 ○障がい者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、就労支援機器の導入を検討する。 ○障がい者が配属されている所属長は、障がい者である職員が求めた場合は、定期的な面談等を通じて必要な配慮等を把握し、予算の範囲内で継続的に必要な措置を講じるように努める。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障がい者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する。
(2) 募集・採用	○消防吏員は、法定雇用率の除外職員であり、今後も障がい者に限定した募集・採用を行うことは困難と考えるが、募集・採用時の合理的配慮を行い、障がい者を差別することなく能力本位の選考を行う。
(3) 働き方	○在宅勤務や時差勤務を選択できる体制を維持し、制度の改善に努め、利用を促進する。 ○年次有給休暇などの各種休暇の利用を促進する。 ○既に任用されている会計年度任用職員について、障害に係る状況の変化による勤務時間や日数等の勤務条件の変更希望がある場合は、柔軟に対応する。
(4) キャリア形成	○中途障がい者の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を行う。 ○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する。
(5) その他の人事管理	○定期的な面談及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○障がい者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助や通勤への配慮等を行う。

	○中途障がい者について、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。 ○本人が希望する場合には、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。 ○障がい者に対する全職員の理解の促進を図る。
4. その他	
	○国等による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法律に基づく障害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する。