

堺市消防局障害者活躍推進計画

(第 2 期)

令和 7 年 4 月

堺 市 消 防 長

【目 次】

1 策定にあたって	
(1) 策定趣旨	P 1
(2) 策定主体	P 1
(3) 計画期間等	P 1
(4) 周知・公表	P 1
2 障害のある職員が働きやすい職場環境の確保に向けた取組	
(1) 職場環境の整備	P 1
(2) 職務での配慮	P 2
(3) 各種研修の実施	P 2
(4) 職務の選定	P 2
(5) 多様な働き方支援	P 2
3 障害者雇用の推進に関する理解の促進	
(1) 多様性を認める職場風土の醸成	P 2
(2) 優先調達等	P 3
4 推進体制の整備	P 3

1 策定にあたって

(1) 策定趣旨

令和元年6月に、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示され、また厚生労働大臣が作成する障害者活躍推進計画作成指針に即して「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。）」を作成することとされました。

消防局においては、業務の特殊性から障害者に限定した職員の採用は行っていないが、法改正の趣旨に鑑み、障害のある職員の活躍をより一層推進し、様々な職員が能力を発揮する多様性のある職場環境の確保を通じた行政サービスの向上を図るため、令和2年4月に「堺市消防局障害者活躍推進計画」を策定しました。

当初の計画期間が令和6年度末で終了することから、第2期の計画を策定し、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場環境の確保に向けて、更に取組を推進します。

(2) 策定主体

本計画は、消防局が策定します。

なお、堺市全体で障害のある職員の活躍推進に向けて取り組むため、市長事務部局（行政委員会及び議会事務局を含む。）、上下水道局及び教育委員会事務局と互いに連携しながら対応します。

(3) 計画期間等

令和7年4月から令和12年3月までの5年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度計画の実施状況を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

(4) 周知・公表

策定した計画は、庁内ポータルサイトへの掲載等により、全ての職員に対して周知し、また市のホームページへの掲載等により、市民に対しても公表します。

2 障害のある職員が働きやすい職場環境の確保に向けた取組

(1) 職場環境の整備

障害のある職員が安心していきいきと働ける環境を整え、能力・意欲を発揮することができるよう、管理監督者による障害の特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行います。

(2) 職場での配慮

障害者が職場に適応できるような職務環境の整備として、所属職員への障害理解への働きかけや同じ職場の仲間としての日常的なかかわり方等の助言のほか、障害特性に配慮した職場内の机、備品の配置や危険箇所の改善、バリアフリー化に努めます。

(3) 各種研修の実施

新規採用職員研修及び新任役職者研修では、障害のある職員への理解の促進を図るため、障害施策についての知識を深める研修を市長事務部局等と連携して行います。

また、手話をはじめとするコミュニケーションについて、職員の理解を促進するため、障害者とのコミュニケーション方法や障害理解を促進するための研修を受講します。「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（e-ラーニング版。厚生労働省）」等を周知・活用し、障害に係る基礎知識や必要な配慮等に関する理解の促進に努めます。

(4) 職務の選定

所属の管理監督者による面談等を通じて、継続的に障害のある職員の障害特性や能力、希望等を把握し、可能な限り本人に合った業務の割振りや職場配置等、業務との適切なマッチングを推進します。

(5) 多様な働き方支援

市長事務部局等と連携し、テレワーク（在宅勤務）や時差出勤等の活用、時短勤務や時間単位の年次有給休暇の取得等、各種制度の利用を促進し、職員のワーク・ライフ・バランスの充実に努めます。

3 障害のある職員が働きやすい職場環境の確保に向けた取組

(1) 多様性を認める職場風土の醸成

ノーマライゼーション（障害者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方）、インクルージョン（包摂性）、ダイバーシティ（多様性）、バリアフリー（物理的な障壁のみならず、社会的、制度的及び心理的な全ての障壁に対処するという考え方）、ユニバーサルデザイン（障害の有無や年齢、性別、国籍等にかかわらず、はじめから、誰にでも利用可能であるようにデザインするという考え方）等の理念を理解し、政策形成や行政サービスの向上につなげるため、他機関が実施する研修を受講する機会を創出し、理解を促進します。

(2) 優先調達等

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等を踏まえ、障害者就労施設への発注等を通じて、企業等における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進します。

4 推進体制の整備

障害のある職員の活躍推進に向けた取組を継続的に進めるため、消防局人事課長を障害者雇用推進者として選任し、計画策定から取組の進め方について常に見直しを行い、効果的な取組を行います。また、障害のある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整え、全ての職員が障害に関する理解を深めるように努めます。