

八尾市消防本部障がい者活躍推進計画

令和 7 年 4 月
八尾市消防長

1 趣旨

令和元年6月、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）の改正により、法第7条の3第1項の規定において、地方公共団体の任命権者は、厚生労働省が作成する指針に即して、「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に関する計画」を作成することとされた。障がいのある職員が、それぞれの職場で活躍できる環境を整えていくためには、障がいの有無によって分け隔てられることなく、すべての職員が互いに支えあいながら市民サービスに取り組むことのできる組織を築いていくことが重要であり、令和2年度に八尾市消防本部障がい者活躍推進計画（以下「計画」という。）を策定した。

当初計画期間が令和6年度末で終了することから、これまでの取り組みを踏まえて、新たな八尾市消防本部障がい者活躍推進計画を策定し、障がいのある職員一人ひとりが個々の特性に応じて能力を発揮できる職場環境等を更に整備することとする。

2 対象となる職員

消防長が任命する職員

3 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日（5年間）

4 消防本部における障がい者雇用に関する課題

消防本部においては、職員全員が消防吏員であり、人命救助という職務上の理由から、積極的な障がい者雇用は行っていない。しかしながら、障がいの有無にかかわらず、職員一人ひとりが個々の特性に応じて能力を発揮できる職場環境等を整備していくことが重要であるため、各種取組が必要である。

5 目標

消防吏員は、障がい者雇用率制度の除外職員であるように、消防吏員については、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、障がい者雇用の推進に関する理解を促進し、在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員について、不本意な離職者を極力生じさせない。

6 取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

ア 組織面

障がい者雇用推進者として消防総務課長を選任する。また、障がい者職業生活相談員の選任義務が生じた場合（5名以上の障がい者が所属する場合）には、3か月以内に選任する。取組については、特段の記載がない限り、総務部人事課が主体となって実施するため、消防本部はその実

施に協力する。

イ 人材面

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、大阪労働局が開催する障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。

(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障がい者となった職員がその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

ア 職務環境

障がいのある職員への面談により、本人の希望や職務遂行状況を勘案して、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じ、作業マニュアル・作業手順の見直し、就労支援機器の購入等、必要な環境整備を検討する。なお、必要な措置及び環境整備に当たっては、本人及び職場に過重な負担にならない範囲で適切に実施する。

イ その他の人事管理

各所属における人事評価面談において、障がいのある職員に対しては、体調配慮等の必要性を把握し、可能な範囲で環境調整等を行い、必要に応じて消防総務課へ相談する。

なお、病気による長期療養（概ね3カ月以上の休業）から復職する場合には、復職前に所属管理職と面談を行うとともに、復職後についても随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。また、必要に応じて、当該職員と消防総務課との面談を行う。また、障がいのある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支援を行う。加えて、在職中に疾病・事故等により障がい者となった者について、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等の取組を行う。さらに、本人が希望する場合には、「精神障がい者等の就労パスポート」や大阪労働局の職場適応支援事業の活用等により、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る。

(4) その他

国等による障がい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する。