

京都市消防局

障害者活躍推進計画

京都市消防局
令和2年4月

1 策定主旨

本市では、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、障害のある職員への合理的配慮として、職員の障害特性に応じた業務の割振りや職場配置、必要な支援機器の導入等についても進めてきました。

令和2年4月1日に障害者雇用促進法改正法が施行され、公務部門においては、障害者の活躍の場の提供等に向けた取組を着実に進めていくために、障害者の雇用状況についての的確な把握や、障害のある職員の職業生活における活躍推進に関する計画（以下「計画」という。）の作成・公表等が義務付けられるとともに、障害者雇用の促進に向けた取組を着実に進めていくこととされました。

今後、本計画を基に、障害のある職員の視点や経験を施策に反映することで、障害の有無や種別に関わらず、誰もがいきいきと生活し、社会参加できる多様な共生社会の実現を推進していきます。

2 計画の基本事項

(1) 計画対象

京都市消防局の職員

(2) 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日まで

(3) 公表・周知

作成又は見直しを行った計画は、速やかに京都市消防局のホームページで公表するとともに、全職員に対して周知します。

機関名	京都市消防局
任命権者	京都市消防局長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
障害者雇用に関する課題	京都市消防局では、障害者雇用促進法が求める法定雇用率を達成しており、職員一人一人の障害者への理解が更に深まることを目指す。
目標	
①採用に関する目標	障害者雇用の推進に関する理解を促進するとともに、職員に対し、障害に関する理解促進・啓発のための研修を広く受講させる。
②定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない。 （評価方法）定着状況を随時、把握・進捗管理
③満足度、ワークエンゲージメントに関する目標	【ワーク・エンゲージメント】 （評価方法）在職する職員に対し随時、把握・進捗管理 【満足度】 （評価方法）在職する職員に対し随時、把握・進捗管理
④キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職務の拡大】 新たな職域を拡大するなど、障害がある職員のキャリア形成を支援する。
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	○障害者雇用推進者は、人事課長をもって充てる。
(2)人材面	○障害に関する理解促進・啓発のための研修等の機会を通じ、障害者雇用促進の人材育成を図る。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
○現に勤務する障害がある職員等の能力や希望も踏まえ、人事管理により、当該職員等の職務の選定及び創出について検討を行う。 ○所属長等による面談の場などを活用し、業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。	
3. 障害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	○基礎的環境整備として、エレベーター、自動ドア、多目的トイレなどの障害がある職員等が利用しやすい環境整備を実施する。 ○障害がある職員等からの要望を踏まえるなどし、必要な物品等の購入や業務の見直し、改善等を検討する。
(2)募集・採用	募集・採用に当たって障害者であることを理由とした不適切な取扱いを行わない。
(3)働き方	○柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

(4)キャリア形成	<p>○任期付きの非常勤職員等について、採用の時点で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</p> <p>○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。</p>
(5)その他の人事管理	<p>○所属長等による面談の機会などを通じて、随時状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○障害特性に応じた職場介助、通勤への配慮等の適切な支援を行う。</p> <p>○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）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。</p> <p>○本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、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。</p>
4. その他	
<p>○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p> <p>○障害者就労施設等を対象とした調達を推進する。</p>	