

鳥羽市消防本部障害者活躍推進計画

機関名	鳥羽市消防本部
任命権者	鳥羽市消防本部消防長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
鳥羽市消防本部における障害者雇用に関する課題	鳥羽市消防本部は、職種を消防職に限り募集・採用しているが、これまで障害者に限定した募集・採用は行っていない。また、これまで在職中に疾病・事故等により障害者となった職員（以下「中途障害者」という。）が在籍したことはなく、個別対応等の問題が生じることはなかった。 今後、中途障害者として身体障害者となる職員が発生する可能性もあるが、組織的な体制整備については特段行っていない。このため、本計画のもと、障害者である職員の活躍のために更なる体制整備や各種取組を進めることが必要である。
目標	
①採用に関する目標	消防職員は、障害者雇用率制度の除外職員であることから、今後も障害者に限定した募集・採用を行うことは困難と考える。また、職員は鳥羽市（市長部局）の募集・採用であり、独自の募集・採用は行っていない。
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。 （毎年の任免状況通報のタイミングで定着状況等を把握・進捗管理。）
取組内容	
①障害者の活躍を推進する体制整備	○独自の職員の募集・採用は行っていないことから、障害者雇用推進者は市長部局と同一の総務課長を選任する。 ○必要に応じて、組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関（三重労働局、伊勢公共職業安定所、その他障害者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、関係者間で役割分担及び各種相談先に係る情報を共有する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員が在籍することとなった場合は、消防総務室を障害者である職員の相談窓口を設定する。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため定期的に更新を行う。
②障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望を踏まえ、半期ごとに実施している人事評価面談の際、障害者と業務の適切なマッチングができているのかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。 ○在職中に疾病・事故等により障害者となった職員がその障害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	○相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。 ○措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつ、可能な範囲内において適切に実施する。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 ○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。
④その他	各関係法令等に基づき、障害者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮に努める。