

障害者活躍推進計画

令和 4 年 3 月
名古屋市消防局

機関名	名古屋市消防局
任命権者	名古屋市消防長
計画期間	令和４年４月１日～令和９年３月３１日（５年間）
名古屋市消防局における障害者雇用に関する課題等	・消防吏員については、障害者の雇用の促進等に関する法律施行令別表第１・２・トにより、障害者の雇用は除外されている。しかし、職員の高齢化等に伴い、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。以下同じ。）となった職員が若干名在籍している。これまで個別に対応してきており、大きな問題は発生していなかったため、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。
目標	
(1) 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) 所属の管理監督者による面談、産業医及び保健師による管理面接等を通じて、定着状況を把握・管理
(2) 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	【満足度及びワーク・エンゲージメントの全体評価】 (評価方法) 毎年４月時点で在籍している中途障害者に対し、所属の管理監督者による面談、産業医及び保健師による管理面接等を通じて、把握・管理
取組内容	
１．障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○障害のある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を総務部職員課に設置する。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医等とも連携を図る。 ○愛知労働局に設置されている「職場適応支援者」による相談窓口等について、職員に周知し活用を促進する。
(2) 人材面	○市が各局区室の人事担当課の職員を対象に開催する障害者雇用に関する研修会に参加する。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○身体障害等により従来の業務が困難となった中途障害者から相談があった場合は、産業医に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。 ○中途障害者について、所属の管理監督者による面談、産業医及び保健師による管理面接等を通じて、中途障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングができているか点検し、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	○中途障害者について、所属の管理監督者による面談、産業医及び保健師による管理面接等を通じて、中途障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供を行う。 ○措置を講じるに当たっては、中途障害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実施することとなる。
(2)働き方	○時差勤務などの柔軟な勤務時間制度の利用を促進します。 ○年次休暇等の取得や、時間単位の年次休暇、人工透析にかかる職務に専念する義務の免除等の各種制度の利用を促進する。
(3)その他の人事管理	○中途障害者について、円滑な職場復帰のために必要な職場環境の整備等の取組を行う。