

新潟市消防局障がい者活躍推進計画

令和7年4月改訂

新 潟 市 消 防 局

目 次

I	はじめに	1
1	策定主体	1
2	計画期間	1
3	計画の周知および公表	1
II	新潟市消防局における障がい者雇用等の状況	2
1	障がい者雇用率の状況	2
2	職員アンケート結果	2
III	障がい者の活躍推進に向けた取組	4
1	推進体制の整備	4
2	職務の選定・マッチング等	5
3	職場環境の整備	5
4	職員の育成等	6
5	優先調達等	7
IV	目標	7

「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、または機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

新潟市消防局障がい者活躍推進計画

I. はじめに

令和元年6月に改正された障害者雇用促進法、ならびに厚生労働大臣が作成する指針に即し、「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」として、令和3年3月に新潟市消防局障がい者活躍推進計画（以下「本計画」という。）を策定しました。

このたび、本計画の期間が令和7年3月31日に満了することから、令和7年2月に実施した「職場等の満足度に関するアンケート調査」で寄せられた意見を踏まえ、本計画を改訂します。

令和7年4月1日
新潟市消防局長

1. 策定主体

本計画の策定にあたっては、その策定主体は任命権者ごとと定められていることから、新潟市消防局が策定しますが、これに基づく取り組みは、市長部局と連携しながら実施します。

2. 計画期間

本計画の期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。
なお、計画期間内においても、毎年度、取り組み状況等を確認・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

3. 計画の周知および公表

本計画は、庁内掲示板への掲載等により、当局職員に対して周知するとともに、市のホームページにも掲載するなど、適切な方法で公表します。

Ⅱ. 新潟市消防局における障がい者雇用等の状況

1. 障がい者雇用率の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならない」とされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

本市の市長部局における、令和4年6月1日現在の障がい者雇用率は以下のとおりです。

法定雇用率	法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	障がい者の数	実雇用率
2.6%	6,632人	181.0人	2.73%

消防吏員は、障害者雇用促進法第38条の適用が除外されており、障害者雇用率制度の除外職員であることから、障がい者に限った採用は行っていませんが、在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員が在籍することも考えられるため、合理的配慮の実施による働きやすい環境づくりなど、障がい者である職員の視点や意見を踏まえた取り組みが必要です。

2. 職員アンケート結果

障がい当事者の目線に立った働きやすい職場づくりを進めるため、障がいのある職員を対象にアンケートを実施しました。

① アンケート名

「職場等の満足度に関するアンケート調査」

② 対象者

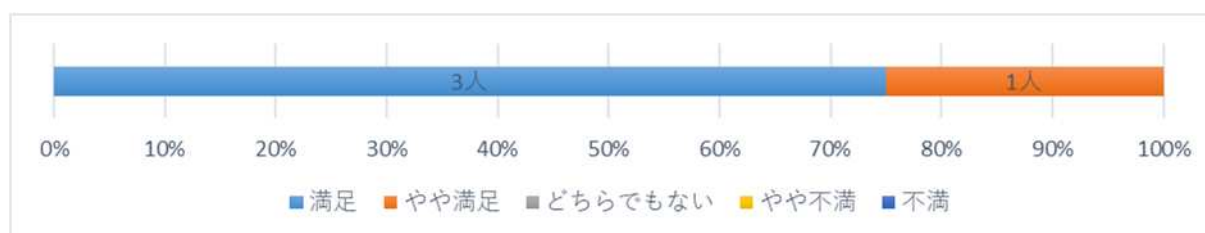
身体障がい、精神障がいまたは知的障がいを有する職員 合計4名

③ 実施期間

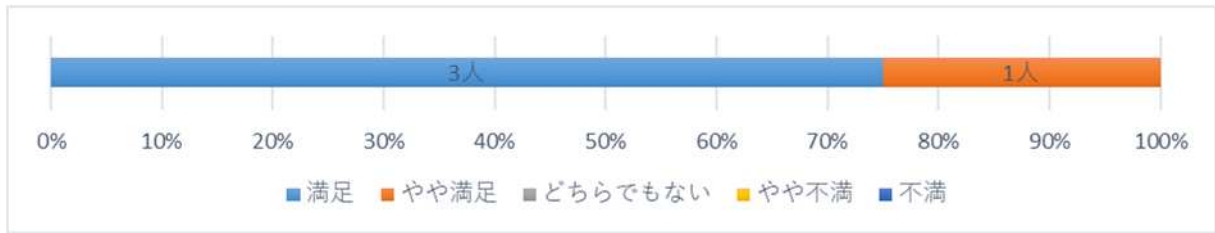
令和7年2月3日から令和7年2月14日までの間

④ アンケート内容

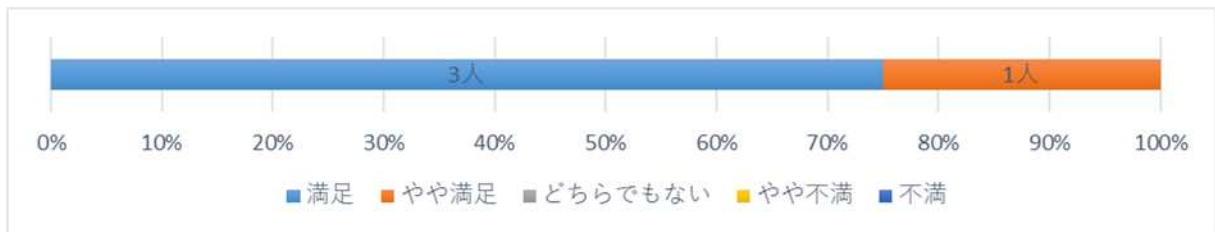
【問1】消防局に就職し、現在働いていることについての全体評価について



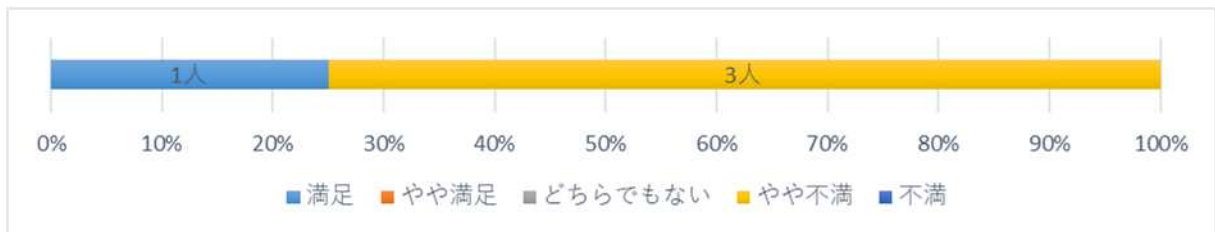
【問2】現在の仕事内容について



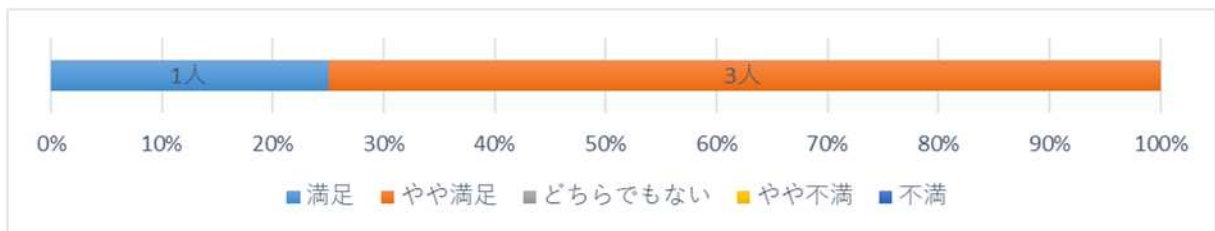
【問3】現在の業務量について



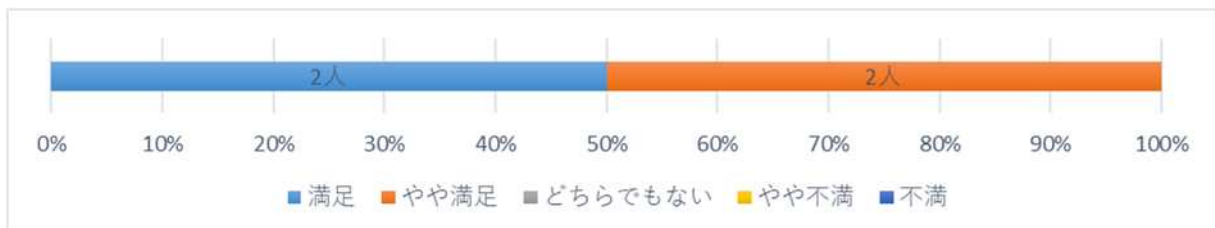
【問4】物理的な作業環境（休憩スペース、動線の確保など）について



【問5】相談体制等の職場環境（遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知、定期面談の実施など）について



【問6】勤務する上での障がいへの配慮（障がいの特性に合った業務分担・業務指示、通院への配慮、勤務時間の調整など）について



Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

1. 推進体制の整備

(1) 基本的な考え方

- 障がい者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立する必要があります。
- また、障がい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るとともに、すべての職員の障がい理解を深めていくことが重要です。

(2) 取組内容

ア 職員アンケートの実施等

(ア) 職員アンケート等の実施

障がい者の活躍推進に向けた取り組み等について、障がいのある職員に対するアンケート等を実施し、いただいた意見を取組へ反映します。

(イ) 「障がい者雇用推進者」の選任

企画人事課長を「障がい者雇用推進者」として選任し、全庁的に取組を推進します。

イ 相談先の確保等

(ア) 「差別相談専門窓口」及び「庁内相談窓口」の配置

障がいのある人に対する差別の解消を効果的に推進するため、市の障がい福祉課や障がい者基幹相談支援センターを設置しており、障がいのある人またはその家族、支援者、事業者からの相談を受け付けています。

また、庁内にも障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口として、企画人事課人事育成係に障害者職業生活相談員を選任します。

なお、選任された障害者職業生活相談員は、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講することとします。

<庁内相談窓口>

所属先	相談窓口
消防局各所属	企画人事課

(イ) 国等の機関における相談窓口の活用

新潟県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も、職員に周知し活用を促進します。

ウ 障がい理解の促進

(ア) 職員研修所における研修の実施

職員研修所において実施される研修を受講し、不利益な取り扱いの禁止や合理的配慮の必要性をはじめとした障がい理解の促進に向けた講座を設定し、職員の理解の深化を図ります。

(イ) eラーニングの活用

「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)」等を周知し・活用し、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員理解の促進を図ります。

2. 職務の選定・マッチング等

(1) 基本的な考え方

障がいのある職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図っていくことが重要です。

(2) 取組内容

管理監督者との面談の実施

人事評価や自己申告書提出時または本人の希望があった際における、所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

3. 職場環境の整備

(1) 基本的な考え方

障がいのある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設や就労支援機器等の整備のほか、管理監督者による障がい特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行う必要があります。

(2) 取組内容

ア 施設の整備

障がい特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等の施設を整備します。

イ 就労支援機器等の整備

音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器や、リーディングアシスタント等の補助者の配置など、障がい特性を踏まえた体制整備を推進します。

ウ 合理的配慮の提供

例えば知的障がいがある職員に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成し、業務指示や作業手順を分かりやすく示したり、精神障がいのある職員に対して通院・体調に配慮するなど、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けた合理的配慮の提供を行います。

エ 休暇制度の利用

障がい特性や通院へ配慮し、時間単位の年次有給休暇の取得や、療養休暇をはじめとした休暇制度について周知・案内を行います。

4. 職員の育成等

(1) 基本的な考え方

職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。

採用した後も、OJTや各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていくことが重要です。

また、誰もが障がいのある職員という立場になる可能性を有していることから、職員一人ひとりが研修等を通じて障がいに対する理解を深め、障がいのある人もない人も、安心して働くことができる組織を目指す必要があります。

(2) 取組内容

ア キャリア形成に向けた取組

(ア) 研修を通じた能力向上

職員研修所の研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。

(イ) 研修受講にあたっての配慮

視覚障がい者に対して資料を点字化したり、聴覚障がい者に対して手話通訳士が同席するなど、研修受講にあたり必要な配慮を行います。

(ウ) 中途障がい者への配慮

疾病や事故等により、在職中に障がい者となった職員について、円滑な職場復帰に向けた職場環境の整備や柔軟な配置、担当業務の調整、通院への配慮など、継続して勤務を続けるために必要な支援に取り組みます。

イ 多様で柔軟な働き方の推進

年次休暇の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次休暇等の取得を促進します。

ウ 人事配置等における配慮

障がい特性等を踏まえた人事配置

所属の管理監督者による人事評価や人事評価とあわせた面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、合理的配慮に基づく、業務との適切なマッチング等を図ります。

5. 優先調達等

基本的な考え方

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第9条の規定に基づき、本市における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図ります。

IV 目標

定着に関する目標

- 不本意な離職を極力生じさせない