

札幌市消防局障害者活躍推進計画（令和7年3月改訂）

機関名	札幌市消防局
任命権者	札幌市消防局長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
障がい者雇用に関する課題	札幌市消防局においては、業務の特性上これまで障がい者に限定した募集・採用は行っておらず、障がい者である職員の任免に関する状況の通報においても、消防吏員は除外職員となっている。在職中の職員が障がいのある職員となることも想定されるが、これまで事例に乏しく、大きな問題は生じていない。
目標	
① 採用に関する目標	障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。
② 定着に関する目標	障がいを理由とした差別的な対応を受けたことや、合理的配慮を適切に受けることができなかつたことなどによる不本意な離職者を極力生じさせない。 ※今後、障がいのある職員を雇用した場合は定着状況データを把握予定
取組内容	
1. 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として消防局総務部職員課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○障がいに関する理解促進・啓発のため、管理監督者等を対象として年に1回以上開催される、外部機関の専門家を講師とした研修に参加する。 ○新任の役職者に向けた内部研修に参加し、障がい者雇用や合理的配慮などについての講義を受講する。 ○全職員向けの障がいのある方への差別防止や合理的配慮、障がい者雇用の理解促進に関する研修に参加する。 ○障がいのある職員が合理的配慮などについて職場での改善を求める相談窓口を設置し、職員に周知する。
2. 障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	○障がいのある職員が在籍した場合には、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。
3. 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ○障がいのある職員が在籍した場合は、障がいのある職員に対しては、職場環境や通院、働き方、キャリア形成等に関し必要な配慮の有無を話し合い、その結果を踏まえて検討し、継続的に必要な措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障がいのある職員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適切に実施する。
4. その他	<ul style="list-style-type: none"> ○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法律に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障がいのある方の活躍の場の拡大を推進する。 ○採用前から障がいのある職員への支援だけでなく、中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がいのある職員となった者をいう。）が在席した場合も、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境等の整備や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。