

## 奈良市消防局障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況

1. 計画作成機関（任命権者）

奈良市消防長

2. 評価年度

令和2年度

3. 目標に対する達成度

(1) キャリア形成に関する目標

目標	実績
1項目の新たな職域を開拓する	消防分署に毎日勤務庶務担当を配置しました。

(2) 雇用継続に関する目標

目標	実績
1年間の離職者 0人 (各年度4月1日時点)	1年間の離職者 0人 (令和3年4月1日時点)

※対象者…採用後の疾病により、中途障害者として身体障害者となった職員

※離職事由…障害者である職員の活躍の場の提供が不十分であることを起因とした離職（定年、任期満了等による退職者を除く）

(3) ワーク・エンゲージメントに関する目標

目標	実績
初年度（令和2年度）の基準を上回る (各年度4月1日時点)	自己申告書により仕事に対しての心理状態の実態を調査しました。（令和2年度） ・仕事のやりがい「ある」100% ・仕事に関する希望「現在の仕事を続けたい」100%

※対象者…採用後の疾病により、中途障害者として身体障害者となった職員

4. 取組内容の実施状況

(1) 障害者の活躍を推進するための体制整備

計画における取組項目	取組の実施状況（令和2年度）
○ 障害者雇用推進者の選任	○ 消防局総務課長を障害者雇用推進者に選任しました。
○ 障害者相談窓口の設置	○ 消防局総務課に障害者相談窓口を設置し職員に対し周知を図りました。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

計画における取組項目	取組の実施状況（令和2年度）
○ 職務選定及び創出の検討	○ 各部署の業務状況の把握を行い、障害者である職員が実施可能な業務の選定を行いました。その内容及び自己申告書をもとに障害者である職員の能力や希望、障害特性等に応じて職場配置を行いました。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

計画における取組項目	取組の実施状況（令和2年度）
<職務環境> ○ 就労支援の為の環境整備	<職務環境> ○ 職員本人からの申し出に基づき、必要とする配慮等を把握し、必要な場合は過重な負担にならない範囲で合理的配慮の提供を行いました。
<働き方> ○ 柔軟な時間管理制度の整備の検討	<働き方> ○ 柔軟な時間管理制度の整備について、職員本人より要望があった場合は検討することとしています。
<キャリア形成> ○ 実務研修等の教育訓練の実施	<キャリア形成> ○ 本人の希望や各職種で求められる技能等を踏まえつつ研修を実施しました。
<その他の人事管理> ○ 在職中の疾病・事故等による中途障害者への支援 ○ 障害者と業務の適切なマッチングの実施	<その他の人事管理> ○ 中途障害者への支援について、配置部署の選定や職務の選定等必要に応じて実施しました。 ○ 目標設定の面談や、必要に応じて随時所属長等による面談を実施し、職員の状況把握や体調配慮を実施しました。

(4) その他

計画における取組項目	取組の実施状況（令和2年度）
○ 障害者就労施設等からの調達推進	○ 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、障害者の活躍の場の拡大を推進しました。