障害者活躍推進計画

令和７年３月

東京消防庁

目次

第１章　計画の基本的事項

１　計画の作成趣旨　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１

２　計画の作成主体　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２

３　計画期間　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２

４　周知及び公表　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２

第２章　当庁の障害者雇用の現状と目標

１　現状　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３

２　目標　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・６

第３章　障害者の活躍に向けた取組

１　推進体制の整備　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・７

２　職務環境の整備　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・７

３　障害のある職員の採用、育成等　・・・・・・・・・・・・・・・・・８

４　その他　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・９

第１章　計画の基本的事項

１　計画の作成趣旨

障害のある人が自らの適性に応じ、能力を最大限に発揮して活躍できる社会を実現することは重要な課題であり、ソーシャル・インクルージョン※1の考え方の下、公務部門においては民間に率先して障害者雇用の取組を推進していくことが求められます。

当庁では、平成１９年度から身体障害者を対象とした常勤職員の採用選考を実施し、平成２９年度からは精神障害者及び知的障害者にも対象を拡大し、障害者雇用の門戸を広げてきました。

また、令和元年６月には、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）が改正され、国及び地方公共団体が率先して障害のある職員を雇用する責務が明示されるとともに、各任命権者は、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍に関する取組の計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとなりました。

令和２年３月に、障害者雇用に係る取組の透明性をより一層高め、障害のある職員※2の更なる活躍を推進するため、障害者活躍推進計画（令和２年度から令和６年度までの５年間）を策定しました。

今般、令和５年４月に国の障害者活躍推進計画作成指針（以下「国指針」という。）が改正されたことから、国指針やこれまでの取組結果を踏まえ、令和７年３月に障害者活躍推進計画を改正しました。

本計画の下、当庁で働く障害のある職員がその能力を有効に発揮できるよう、様々な取組を進めていきます。

※１　全ての人々を孤独や孤立、排除や摩擦から擁護し、健康で文化的な生活の実現につなげるよう、社会の構成員として包み支え合うことを指します。

※２　本計画の対象となる「障害のある職員」とは、障害者雇用促進法第２条第１号の障害者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。）を指します。

２　計画の作成主体

障害者活躍推進計画は、法令等により、任命権者ごとに作成する必要があることから、本計画は東京消防庁の計画として作成しています。

３　計画期間

令和７年度から令和１１年度までの５年間を計画期間とします。

計画期間内においても、毎年度の実施状況の点検及び点検結果を踏まえた必要な対策を実施していきます。

４　周知及び公表

計画の作成又は変更を行ったときは、当庁ホームページで公表するとともに、庁内掲示板への掲載等により、職員へ周知します。

また、計画の実施状況についても、毎年度、同様の方法で公表します。

第２章　当庁の障害者雇用の現状と目標

１　現状

⑴　障害のある職員（常勤職員）の採用

ア　採用状況

平成１９年度から身体障害者を対象とするⅢ類採用選考を開始し、令和６年４月時点、延べ３３名を採用してきました。

イ　近年の採用制度改正

㋐　平成２８年度選考から受験資格年齢の引上げを行いました。

（１８歳以上２８歳未満から１８歳以上４０歳未満へ）

㋑　平成２９年度選考から受験資格における障害種別を撤廃しました。

（身体障害者に加え、知的障害者や精神障害者も対象へ）

㋒　令和４年度選考から受験資格年齢の引き上げを行いました。

（１８歳以上４０歳未満から１８歳以上６０歳未満へ）

㋓　令和５年度選考から、定年年齢の引き上げに伴い、受験資格年齢の引き上げを行いました。

（１８歳以上６０歳未満から１８歳以上６１歳未満へ）

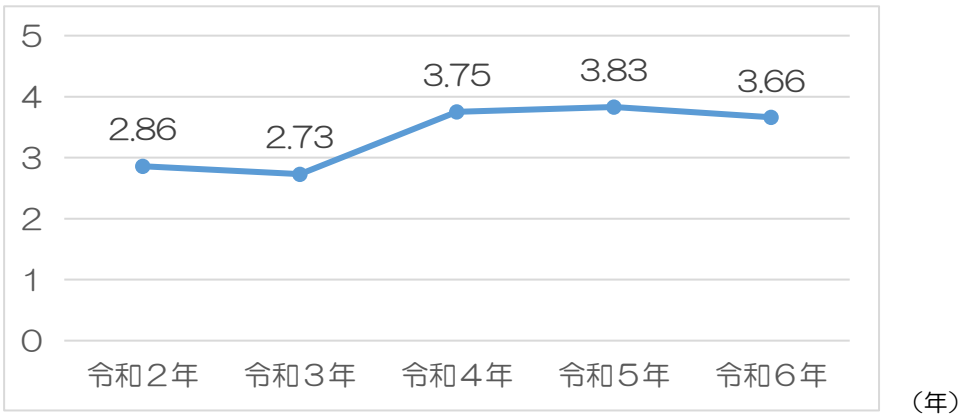
⑵　障害者雇用率及び定着率の状況

ア　障害者雇用率

令和６年の当庁の障害者雇用率は、３.６６％※3であり、法定雇用率（２.８％）を達成しています。

また、次のグラフは過去５年間の障害者雇用率の推移を表しています（毎年６月１日時点の雇用率）。

※３　法令により、消防吏員を除いた職員数で障害者雇用率を算定しています。



イ　定着率

採用後１年の定着率※4は、100.0%です。

※４　障害者Ⅲ類採用選考における採用後１年の定着率（平成３１年度から令和５年度までの５年間平均）

⑶　職員アンケートの結果

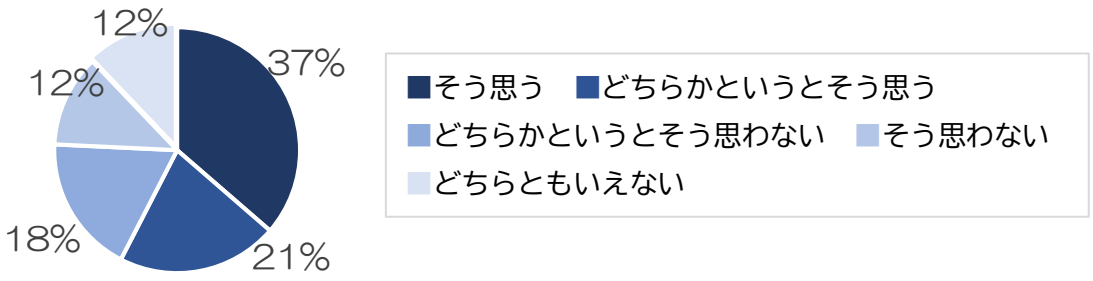
当庁の障害者雇用の現状について、職員がどう感じているのか、アンケートを実施しました。

以下は、代表的な質問の結果です。

問１　現在のあなたの職場では、障害のある職員にとって施設面で働きやすい職場だと思いますか。

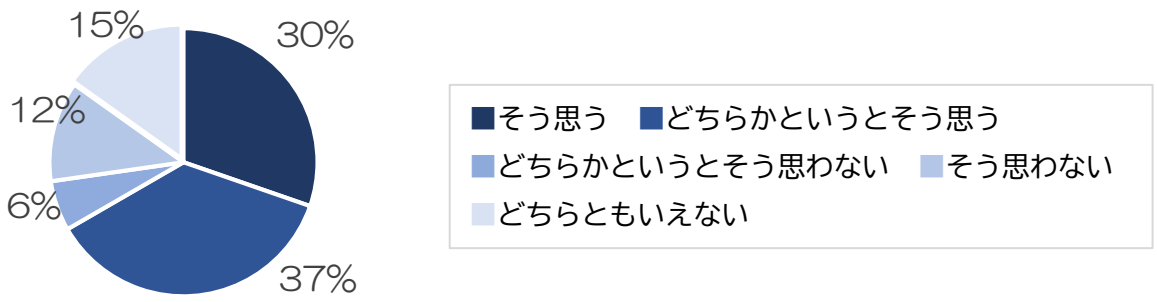
障害のある職員のうち、58%※5の方が「どちらかというとそう思う」以上を回答。

※５　回答選択肢は「そう思う」、「どちらかというとそう思う」、「どちらかというとそう思わない」、「そう思わない」、「どちらともいえない」があり、記載の割合は「そう思う」又は「どちらかというとそう思う」を選択した割合（以下、同じ）



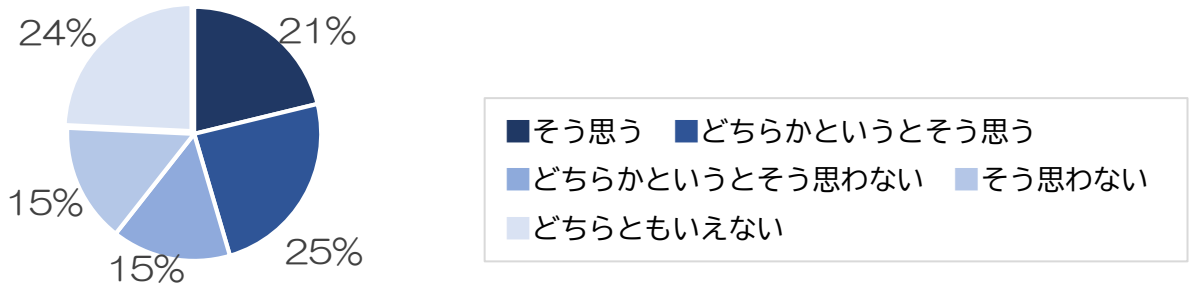
問２　現在のあなたの職場では、障害のある職員にとって、相談しやすい環境が整っている職場だと思いますか。

障害のある職員のうち、67%※5の方が「どちらかというとそう思う」以上を回答。



問３　現在のあなたの職場では、障害者雇用に関する理解は進んでいると思いますか。

障害のある職員のうち、46%※5の職員が「どちらかというとそう思う」以上を回答。



２　目標

採用に関する目標 【障害者雇用率】	令和７年から令和１１年までの各年において、法定雇用率以上を維持する（各年６月１日時点を基準）。 ［評価方法］ ・厚生労働大臣への任免状況の報告のための調査により把握する。 ・各年の上記調査で、毎年目標達成状況を確認する。
定着に関する目標 【定着率】	障害者Ⅲ類採用選考における採用後１年間の定着率（過去５年間の定着率の平均）を 100%とする。 ［評価方法］ ・障害者Ⅲ類採用選考における採用後１年間の定着率（過去５年間の定着率の平均）を把握する。 ・毎年度目標達成状況を確認する。
雇用の質を高める目標 【職場満足度】	障害のある職員の雇用の質の向上を目指し、以下のとおり、目標設定（※６）し、達成を目指す。 【相談面満足度】　70% 【職場理解度】　50% ［評価方法］ ● 障害のある職員に対してアンケートの各設問（第２章、１、⑶参照）において、「そう思う」又は「どちらかというとそう思う」と回答した障害を有する職員の割合を算出 ● 毎年度障害のある職員に対してアンケートを実施し、達成状況を確認

（※６）令和６年度に実施した障害のある職員に対してのアンケート結果を上回る数値を目標に設定

第３章　障害者の活躍に向けた取組

１　推進体制の整備

障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な措置等を講じる責任者として、人事部長を「障害者雇用推進者」として選任します。障害者雇用推進者の下で、計画作成、実施、点検及び見直しのＰＤＣＡサイクルを確立し、障害者活躍に向けた取組の更なる推進につなげていきます。

また、障害者活躍推進計画の作成及び更新に際しての検討体制として、「障害者活躍推進委員会」を設置して、障害者活躍に向けた取組を推進していきます。

２　職務環境の整備

⑴　施設等の整備（ハード面での環境整備）

ア　障害特性に配慮した作業施設等（多目的トイレ、スロープ、エレベーター等）の整備を行います。

イ　障害特性に配慮した就労支援機器等（音声読み上げソフト、音声拡大機能付き電話、ハンズフリー電話機等）の導入を行います。

⑵　相談体制の整備、人材育成等（ソフト面での環境整備）

ア　相談体制等の整備

㋐　職場において支障となっている事情等に関して、相談に応じ、適切に対応するため、各所属における管理職等が対応できる相談体制を整備します。

㋑　障害のある職員の職業生活に関する相談及び指導を行う者として、「障害者職業生活相談員」を選任します（令和６年１１月時点で２７名選任）。

㋒　障害のある職員の定着に向けて、必要に応じた外部の関係機関を活用できる体制を構築するとともに、相談しやすい環境を醸成していきます。

イ　障害に対する職場理解の促進

㋐　庁内研修や所属教養を通して、不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供義務について学ぶ機会を設けるなど、働きやすい職場づくりを実践します。

㈠　関係機関と連携した庁外研修、講習等を実施し、障害特性や、障害ごとの配慮事項などを学ぶことで、障害への理解を深めます。

３　障害のある職員の採用、育成等

⑴　障害のある職員の採用に係る取組

ア　共通事項

職員の募集及び採用に当たっては、次の取扱いを行いません。

㈠　特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。

㈡　「自力で通勤できること」といった条件を設定すること。

㈢　「介助者なしで業務遂行が可能」といった条件を設定すること。

㈣　「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こと。

㈤　特定の就労支援機関からのみ受入れを実施すること。

イ　障害者Ⅲ類採用選考

㈠　毎年度、身体障害者、知的障害者及び精神障害者を対象とするⅢ類採用選考を実施し、継続的に常勤職員の雇用を図ります。

㈡　受験者の希望に応じて、拡大文字による受験、パソコンを使用した解答を認めるなど、障害に配慮して実施します。

㈢　毎年度、障害のある方へ向けた企業説明会を実施します。

⑵　人材育成に向けた取組

ア　職層や経歴などの職員の成長段階に合わせ、知識やスキル等を習得するための研修を実施します（障害の有無にかかわらず実施する取組）。

イ　職員の自己啓発支援制度などを活用し、職員のビジネススキルの向上や資格の取得等を促進します（障害の有無にかかわらず実施する取組）。

ウ　定期的な面談等を通じて、職務に対する希望や体調などを把握し、障害のある職員の意欲、能力及び適性に応じた職務の選定に努めます。

エ　障害のある職員同士が意見交換できる場を設定し、本人の能力・適性に応じた多様な業務を経験できる配置を推進していきます。

⑶　柔軟な働き方に向けた取組

職員の柔軟で多様な働き方を促進するため、時差勤務制度の利用や年次有給休暇の取得などを推進し、障害の特性に応じた更なる柔軟な働き方を検討

します。

４　その他

⑴　職務の選定及び創出

ア　各種庶務事務や軽作業等の一部を抽出することによる職務の創出に努めます。

イ　定期的な面談等を通じて、職務に対する希望や体調などを把握し、障害のある職員の意欲、能力及び適性に応じた職務の選定に努めます。

⑵　障害者優先調達の推進

障害者就労施設等の仕事を確保し、その経営基盤を強化する観点等から、物品等の調達に際し、障害者就労施設等からの調達を推進します。