

湯浅広川消防組合における障害者活躍推進計画

令和6年4月1日

湯浅広川消防組合消防本部
管理者 西岡 利記

湯浅広川消防組合における障害者活躍推進計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第7条の3第1項の規定に基づき、湯浅広川消防組合管理者が策定する障害者活躍推進計画である。

1 計画期間令和6年4月1日～令和10年3月31日（4年間）

2 湯浅広川消防組合における障害者雇用に関する課題

湯浅広川消防組合は、職員定数49名の一部事務組合であり、現在、在職する常勤職員は、消防吏員のみで事務吏員は在職しておらず、これまで職員募集も職種を消防吏員に限り、受験資格にいくつかの身体基準を設け、障害者に限定した募集・採用は行っていない。

過去には、在職中に疾病・事故等により障害者となった職員（以下「中途障害者」という。）が若干名在籍することもあったが、個別に対応してきており、大きな問題は生じていなかった。また今後、職員の高齢化に伴い、中途障害者として身体障害者となる職員が発生する可能性もあるが、これまで組織的な体制整備は特段行ってこなかった。

3 目標

(1) 採用に関する目標

消防吏員は、障害者雇用率制度の除外職員であるように、消防吏員については、今後も障害者に限定した募集・採用を行うことは困難と考えるが、受験資格の身体基準を見直すことにより、障害者である応募者を念頭においた職員の募集を検討する。

会計年度任用職員については、募集条件に身体基準を設けないこととする。

(2) 定着に関する目標

なし（今後、障害者である職員の定着状況データを把握予定。）

4 取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

ア 障害者雇用推進者として総務課長を選任する。

イ 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、資格認定講習を受講させる。

ウ 障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、中途障害者として身体障害者となった職員が在籍することとなった場合は、総務課に障害者である職員の相談窓口を設定し、庁舎内掲示等により周知する。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

中途障害者として身体障害者となった職員が身体障害等により従来の業務遂行が困難となった場合、又はその相談があった場合は、円滑な職場復帰のために必要な職務の選定、負担なく遂行できる職務の選定、職場環境の整備や通院への配慮、働き方等について検討する。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、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適切に実施する。

イ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。

- ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
- ・自力で通勤できることといった条件を設定する。
- ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- ・「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。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

(4) その他

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等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する。