

第2期 秩父消防本部障害者活躍推進計画

令和4年3月31日

秩父消防本部消防長

1. 策定趣旨

昭和46年4月に秩父地域1市4町2村で秩父消防本部を発足した。消防吏員は、職務の性質上から、障害者雇用は行っていない。しかし、平成30年8月に全国的に公務部門における対象障害者の報告誤りの実態が判明し、消防本部においても障害者雇用に対する認識が不足していたことを確認した。

令和元年6月には、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、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の推進に関する取組に関する計画」を作成することとされた。

このため、同法第7条の3第1項の規定に基づき、秩父消防本部における障害者雇用の推進と職員における障害者雇用の理解及び基本的な知識の普及を図ることを目的として「第1期 秩父消防本部障害者活躍推進計画」を策定し、計画を進めてきたが、計画期間の満了に伴い更新をするものである。

2. 計画の対象

秩父消防本部

3. 計画の期間

令和4年4月1日から令和9年3月31日までの5年間

4. 障害者雇用に関する課題

秩父消防本部は、職員178人（うち再任用短時間勤務職員5人）で、消防吏員のみで組織されている。これまでの職員募集は消防吏員に限り、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があったが、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。

今後、職員の高齢化に伴い、中途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いない。

5. 目標

(1) 採用に関する目標

消防吏員は、障害者の雇用の促進等に関する法律施行令別表第1に掲げる職員で、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、受験者の身体基準を見直すなど、障害者採用等の可能性を検討する。

- (2) 定着に関する目標
なし（障害者である職員がいる場合、定着状況データを把握予定）

6. 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の有無に関わらず、障害者が在籍することとなった場合は、総務課に職員の相談窓口を設定し、組合情報系ネットワーク等により周知する。
 - ウ 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3カ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、労働局が開催する障害者職業生活支援相談員資格認定講習を受講させる。
- (2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出
- ア 職員が中途障害者となり、従来の業務遂行が困難となった旨の相談があった場合は、労働局に相談しつつ、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、措置を講じるにあたっては、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。
- (4) その他の人事管理
- ア 職員が中途障害者となった場合、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組みを行う。
- (5) その他
- ア 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達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。
 - イ 障害者就労施設等が生産、加工等をした物品を販売する場の提供を実施する。
 - ウ 民間事業主における障害者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の障害者を雇用していること等を、必要に応じて公共調達の競争参加資格に含める。