

# 障害者活躍推進計画

令和2年4月

千曲坂城消防本部



**千曲坂城消防**  
*Chikuma Sakaki Fire Dept*

## 目次

1	目的	2
2	計画期間	2
3	障害者雇用に関する課題	2
4	目標	3
5	取組内容	3
	(1) 障害者の活躍を推進する体制整備	3
	①組織面	
	②人材面	
	(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	4
	(3) 障害者の活躍を促進するための環境整備・人事管理	4
	①職務環境	
	②募集・採用	
	③働き方	
	④キャリア形成	
	⑤その他の人事管理	
6	その他	5

# 千曲坂城消防本部における障害者活躍推進に関する事業主行動計画

令和2年4月1日

千曲坂城消防本部 消防長

## 1 目的

千曲坂城消防本部（以下「本部」という。）における障害者活躍推進に関する計画（以下「本計画」という。）は、障害者の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的としており、地方公共団体は行政機関として地域における推進計画の策定に努めるとともに、障害者を雇用する事業主としての立場から、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。以下「法」という。）第38条（雇用に関する国及び地方公共団体の義務）に基づき、千曲坂城消防本部消防長（以下「消防長」という。）が策定する事業主行動計画とする。

## 2 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とする。

行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、令和2年度から令和6年度までの5年間とする。ただし、基盤・環境が整備できるまで目標達成は難しい状況であるため、さらに長い期間の計画が必要である。

## 3 障害者雇用に関する課題

本部においては、令和2年4月1日で職員総数が104名の機関であり、これまで障害者に限定した募集・採用は行っていない。消防業務は、消火活動、救助活動及び救急活動など、人命救助や救急救命など住民の生命を守る業務や危険作業を伴う業務が主であり、障害者の方がこれらの業務を遂行することは厳しい環境であると考えていたため、組織的な体制整備は特段行っていなかった。

しかし、職員のうち消防吏員が障害者の雇用促進職員の除外職員となることから、消防吏員以外の職員（会計年度任用職員など）の雇用に関しては、今後、計画期間の終期までに法定雇用率の向上を目指すとともに、採用した障害者の活躍の基盤・環境を整備するために組織全体で障害者の活躍推進するための検討会（以下「検討会」という。）で本計画が効果的かつ着実な推進が図れるように努める。

## 4 目標

### (1) 採用に関する目標

#### 【実雇用率】

(令和6年4月1日時点) 2.5%

(参考) 令和2年4月1日時点の実雇用率 0.0%

(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

### (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を把握予定。

### (3) ワーク・エンゲージメントに関する目標

#### 【ワーク・エンゲージメント】

初年度の基準を上回る

(評価方法) 在籍している障害者（新規職員を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。

(参考) 令和2年4月1日時点の職員数 0名

### (4) キャリア形成に関する目標

#### 【障害者が担当する職務の拡大】

毎年、新たな職域を開拓する

(評価方法) 人事記録を元に把握・進捗管理

## 5 取組内容

### (1) 障害者の活躍を推進する体制整備

#### ① 組織面

○障害者雇用推進者として総務課長を選定する。

○検討会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行う。

※検討会は、座長及び委員をもって構成し、座長に消防次長、委員に総務課長、総務課主幹、総務係長、総務係主査及び各署庶務係長とする。

○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。

#### ② 人材面

- 障害者が配属されている部署の職員を中心に、年1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は長野労働局が開催する「精神・発達障害しごとサポート養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）

## (2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望を踏まえ、年に1回以上、職務整理や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。
- 身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、長野労働局等に相談しつつ、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。
- 新規採用職員又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。

## (3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

### ① 職務環境

- 基礎的環境整備として、多目的トイレ（消防本部・戸倉上山田消防署庁舎は設置済み）エレベーターを設置し、障害者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。
- 新規に採用した障害者については、定期的に面談により必要な配慮等を把握し、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。

### ② 募集・採用

- 大学生を対象としたインターンシップの中で障害学生の受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者を対象とした職場実習を積極的に行う。
- 採用に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなどの障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の採用に努める。
- 募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行わない。
  - ・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受け入れを実施する。

③ 働き方

○フレックスタイム制の活用を促進するとともに、時差出勤・早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。

○時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

④ キャリア形成

○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修などの教育訓練を実施する。

⑤ その他の人事管理

○月1回の定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調管理を行う。

**6 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。