

那須地区消防組合障害者活躍推進計画

令和7年4月

那須地区消防組合

那須地区消防組合における障害者活躍推進計画

令和2年4月1日施行
令和7年4月1日一部改正
那須地区消防組合長
那須地区消防本部消防長

これまで、我が国では障害者の活躍を推進し、一般の労働者と同一水準での雇用機会を確保することを目的に、官民を問わず多くの団体に障害者の法定雇用率を設定してきた。

しかしながら、平成30年に公務部門において障害者雇用率制度の対象障害者に係る不適切な計上が明らかになったことから、令和元年6月に法が改正され、地方自治体に障害者活躍推進計画（以下「本計画」という。）を作成することが義務付けられた。

那須地区消防組合（以下「本組合」という。）における本計画は、上記改正を踏まえ、合理的配慮の観点といった障害者雇用に関する基本的な知識を身につけ、障害者の雇用を理解を図るため、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、那須地区消防組合長、那須地区消防本部消防長が策定する障害者活躍推進計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とする。

2. 障害者雇用に関する課題

本組合は、職員定数325名の一部事務組合であり、在職する職員は消防吏員のみで事務吏員は在職しておらず、これまでも採用試験は職種を消防吏員に限り、受験資格にいくつかの条件付与は設けているが、障害者に限定した募集・採用は行っていない。

また、職員の高齢化などに伴い、今後、在職中に疾病・事故等により障害者となる職員（以下「中途障害者」という。）が発生する可能性もある中、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行うこととする。

(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、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置し、庁内ネットワーク等により職員へ周知する。

(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、働き方などについて検討する。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 定期的な面談の設定やアンケート調査を実施し、障害者である職員に対して必要な配慮等の有無を把握し、その結果を踏まえ検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。

なお、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、以下のような不適切な取扱いを行わない。

- ・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の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）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。