

総社市消防本部障がい者活躍推進計画

令和元年に「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において、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ました。

消防吏員は、障害者雇用促進法第３８条に定める雇用に関する国及び地方公共団体の義務対象外となっており、障がい者の採用を行っていません。

しかし、障がい者への合理的な配慮などにより働きやすい環境づくりに取り組むことは、障がいの有無に関わらず、個々の能力を有効に発揮できる職場づくりにつながることから、「総社市消防本部障がい者活躍推進計画」を策定し、取組を図ろうとするものです。

機関名	総社市消防本部
任命権者	総社市消防長
計画期間	令和７年４月１日～令和１２年３月３１日（５年間） なお、計画期間内においても、必要に応じて計画の見直しを行うものとする。
総社市消防本部における障がい者雇用に関する課題	消防吏員は、障害者雇用促進法第３８条の適用が除外されており、障がいのある職員の実雇用率制度の除外職員であることから、障がい者の採用を行っていないが、在職中に疾病・事故等により中途障がい者として身体等に障がいをもつ職員が在籍も考えられるため、職員一人ひとりが障がいについて正しく理解し、障がいの状況や特性は一人ひとり異なること、また、それぞれに応じた対応や配慮が求められることなどについて、より一層認識を深める必要がある。
周知・公表	本計画を策定又は改定を行った場合は、職員に周知するとともに、市ホームページにも掲載し公表する。 また、計画に基づく取組の実施状況については、障がいのある職員が在籍することとなった場合のみ公表対象とする。

目標	
①採用に関する目標	障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。
②定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない。
取組内容	
1. 障がい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消防総務課長を選任する。 (令和2年4月1日選任済) ○障害者職業生活相談員の選任義務(障がいのある職員が5人以上在籍)となる場合には、3か月以内に消防総務課職員(管理職員又は係長級職員)から障害者職業生活相談員を選任する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がいのある職員が在籍する場合には、消防総務課に障がいのある職員の相談窓口を設置するとともに、文書等により職員周知を図る。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。 ○人事配置に当たっては、市長部局との連携を図る。
(2)人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者(選任予定の者を含む)について、岡山労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○障がいのある人を支援するための研修の受講案内やガイドブック等を周知し、職員の障がいに関する理解促進に努める。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○定期的に、障がいのある職員及び所属長等と面談を実施することにより、業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要な場合は対策等を講ずる。 ○障がいの状況や特性、能力、希望等を踏まえ、障がいのある職員が担当する職務の選定及び創出に努める。

3. 障がい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	○障がいのある職員と定期的な面談を実施し,必要な配慮等を把握するとともに,継続的に必要な措置を講じる。
(2)働き方	○時間単位の年次休暇や病気休暇など各種休暇の利用を促進する。
(3)その他の人事管理	○年1回以上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・体調配慮を行う。 ○中途障がい者について,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を行う。 ○障がいのある職員本人が希望する場合は,精神障がい者等の就労パスポートの活用等により,就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し,適切な支援や配慮を行う。
4. その他	
	○「総社市における障がい者就労施設等からの物品等の優先調達推進方針」に基づき,障がい者就労施設等への発注等を通じて,障がいのある人の活躍の場の拡大を推進する。

【令和7年3月31日策定】

※「障害」の表記について

法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合又は機関,団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き,「障がい」と記載しています。