



令和 2 年 4 月

坂戸・鶴ヶ島消防組合

## I 計画策定にあたって

### 1. 策定の趣旨

障害者の活躍は、「障害者一人ひとりが能力を有効に発揮できること」であり、全ての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう取り組んでいくことが重要である。

これらを踏まえ、令和元年6月には、障害者雇用促進法が改正され、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たとともに、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（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされた。

この計画は、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりを目指し、取り組んでいくため、坂戸・鶴ヶ島消防組合消防長が策定する障害者活躍推進計画である。

### 2. 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を計画期間とする。

### 3. 周知・公表

策定した計画は、全ての職員に対して周知するとともに、組合ホームページへ掲載して公表する。計画の改定等を行った際も同様に周知、公表する。

## II 坂戸・鶴ヶ島消防組合における障害者雇用に関する課題

坂戸・鶴ヶ島消防組合は、職員定数210名の一部事務組合であり、在職する常勤職員（派遣職員を除く。）がすべて消防吏員で構成されており、これまでの採用については、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。）が在籍することもあったが、中途障害者の心身の状況に応じ、配属先を決定するなど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。

## III 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、職務の性質上、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、特定の障害を持った人を排除しない等、障害者である応募者がいることを念頭においた職員募集を行うこ

- 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の把握に努めていく。）

#### IV 障害者の活躍推進に向けた取組

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庶務課長を選任する。
    - 障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、中途障害者となった職員が在籍することとなった場合は、庶務課に障害者である職員の相談窓口を設定し、庁内LANを利用すること等により周知する。
  - (2) 人材面
    - 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。また、選任しようとする者が、資格要件を満たさない場合には、速やかに資格を取得させるため、研修等を受講させる。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出
  - 中途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、又は障害者から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
  - (1) 職務環境
    - 障害者である職員に対しては、定期的に面談等を行い、必要な配慮等の有無を確認し、その結果を踏まえて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、障害者の要望を踏まえつつ、合理的な配慮の範囲内で適切に実施する。
  - (2) 募集・採用
    - 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、雇用期間中の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に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者活躍の場の拡大推進に務める。