

川越地区消防組合障害者活躍推進計画

令和5年3月3日

この計画は、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）第7条の3第1項の規定に基づき、川越地区消防組合消防長が策定する障害者活躍推進計画である。

I 計画期間

令和5年4月1日から令和8年3月31日まで（3年間）

II 川越地区消防局における障害者雇用に関する課題

川越地区消防局は、職員定数435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、個別に対応しており、大きな問題は生じていなかった。今後、職員の高齢化等に伴い、中途障害者となる職員が発生する可能性が高まることが懸念される。

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り、今後も障害者に限定した募集・採用を行うことは、職務の性質上困難であると考え、障害者であることを理由に応募できないような受験資格を設けること、障害者であることを理由に不採用とすることはしない。

2 定着に関する目標

なし（今後、障害者である職員を採用した場合には、定着状況データの把握に努める。）

IV 取組内容

1 障害者の活躍を推進する体制整備

- (1) 障害者雇用推進者として総務課長を選任する。

- (2) 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

職員が中途障害者となり、従来の職務遂行が困難となった場合又はその相談を受けた場合には、本人にヒヤリングを行うとともに産業医等に意見を求めるなどして、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) 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、採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。
- ア. 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
 - イ. 自力で通勤できることといった条件を設定する。
 - ウ. 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
 - エ. 「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。
 - オ. 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等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、障害者の活躍の場の拡大を推進に努める。