

埼玉東部消防組合 障害者活躍推進計画

1 はじめに

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律(令和元年法律第36号。以下「改正法」という。)による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の2第1項において、厚生労働大臣は、障害者活躍推進計画作成指針(以下「作成指針」という。)を定めるものとされており、令和元年12月17日に令和元年厚生労働省告示第198号により告示されたところです。

上記の規定に基づき、国及び地方公共団体の任命権者は、作成指針に即して、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改正法の施行日である令和2年4月1日までに作成することとされました。

こうしたことから、作成指針に基づき、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を総合的かつ効果的に実施することができるよう、埼玉東部消防組合障害者活躍推進計画を策定したものです。

令和2年4月1日

埼玉東部消防組合消防局長

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年間を計画期間とし、必要に応じて見直しを行う。

3 埼玉東部消防組合における障害者雇用に関する課題

埼玉東部消防組合は、職員定数682名の消防の一部事務組合である。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、これまでの職員募集も消防署所で原則として深夜業務を含む交替制勤務の消防業務に従事できる職員を競争試験を実施したうえで採用している。また、受験資格に消防職員として消防業務の遂行に支障のない身体基準を設けている点で、障害者の積極的な雇用は困難である。

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。）が若干名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、配属先を決定する等、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。

4 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、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を把握予定。）

(3) 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

ア ワーク・エンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）※

計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する。

※「仕事に誇りや、やりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）、「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）の3つが揃った状態

イ 評価方法

毎年4月時点で在籍している障害者である職員（新規採用を除く。）に対し、アンケート調査を実施し、把握する。

(4) キャリア形成に関する目標

ア 障害者が担当する職務の拡大

障害者である職員の希望と障害の状況を踏まえ、必要に応じて総務課の人事担当と協議しながら、適性に合った職務を選定する。

イ 評価方法

面談等で把握した障害者である職員の職務の選定に関する希望に対する対応状況について、フォローアップ調査により、把握する。

5 取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

ア 組織面

- 障害者雇用推進者として総務課長を選任する。
- 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、総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。
- 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。

イ 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、障害者職業生活相談員資格認定講習会を受講させる。

(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

ア 職務環境

相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、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。

イ 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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。