

猪名川町消防本部障害者活躍推進計画

機関名	猪名川町消防本部
任命権者	猪名川町消防長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
猪名川町消防本部における障害者雇用に関する課題	猪名川町消防本部においては、消防吏員（除外職員）のみで構成されているため障害者に限定した募集・採用は行っていないが、障害者の雇用に努めるとともに、障害者である職員の活躍のために、働きやすい職場環境づくりや体制整備を進めることが必要である。
目標	
①採用に関する目標	（実雇用率） 実雇用率が当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （評価方法） 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理
②定着に関する目標	（定着率） 職場環境を理由とした不本意な離職者を極力生じさせない （評価方法） 毎年の任免状況通報や人事記録を元に、定着状況を把握・進捗管理
③キャリア形成に関する目標	（職務拡大） 障害者が担当する職域の拡充 （評価方法） 毎年の人事異動情報により、把握を行う。
取組内容	
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消防本部課長を選任する。 ○障害者である職員の相談窓口を消防本部総務担当に設置し、相談者の意向を踏まえ、必要に応じて産業医、所属長等との連携を図る。 ○担当者に関連する研修を受講させる。
（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）は国等の機関が関係する各種講習・セミナーを積極的に受講する（例：障害者職業生活相談員資格認定講習）。 ○職員に対し、障害に関する理解促進、啓発のための研修を実施する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	

	○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。 ○所属長との人事評価面談を行う際、業務の状況などを確認し、必要に応じて検討を行う。 ○その他定期的に面談等を実施し、障害者と業務の適切なマッチングができているかの検討を行う。
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	○基礎的環境整備として、多目的トイレは設置済であるが、障害者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。 ○新規に採用した障害者については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○障害者は必要に応じて、障害者職業生活相談員だけでなく、人事担当者、職場の上司等に相談できるよう、人的相談サポート体制の充実に努める。
(2) 募集・採用	○障害者を対象とした正規職員、会計年度任用職員の採用募集について、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、積極的な採用に引き続き努める。 ○障害者の採用試験実施時に、受験者からの要望を踏まえ、配慮を行うよう努める。 ○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。
(3) 働き方	○時間単位の年次休暇や各種休暇の利用を促進する。 ○既に任用されている会計年度任用職員について、障害に係る状況の変化による勤務時間や日数等の勤務条件の変更希望がある場合は、柔軟に対応する。 ○個々の障害者の状態や働き方に対応し、仕事と治療等との両立支援ができるような職場づくり、協力体制を推進する。
(4) その他の人事管理	○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、職務選定、職場環境、通院への配慮等に努める。 ○本人が希望する場合には、「精神障害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害特性等についての情報を共有し、適

	切な支援や配慮を講じる。
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。