

# 千曲坂城消防組合 障害者活躍推進計画

令和8年4月

千曲坂城消防組合

# 千曲坂城消防組合障害者活躍推進計画

令和8年4月1日

千曲坂城消防組合管理者

千曲坂城消防本部消防長

## 1 策定趣旨

令和元年6月の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。）の改正により、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るとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、障害者活躍推進計画の策定が義務付けられた。

千曲坂城消防組合（以下「本組合」という。）における本計画は、障害者雇用促進法の改正を踏まえ、障害の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計画的に実施するため、同法第7条の3第1項の規定に基づき、千曲坂城消防組合管理者及び千曲坂城消防本部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

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とし、必要に応じて計画の見直しを行う。

## 3 周知及び公表

計画を策定し、又は変更したときは、全ての職員に周知するとともに、ホームページ等において公表する。

## 4 障害者雇用に関する課題

本組合は、職員定数135人の一部事務組合であり、常勤職員（会計年度任用職員を除く。）は消防吏員のみで構成されている。そのため、従来の採用選考は消防吏員に限られており、障害者に限定した募集・採用は行ってこなかった。

また、職員の高齢化等に伴い、今後は在職中に疾病、事故等により障害者となる職員（以下「中途障害者」という。）が発生する可能性もある。しかしながら、これまで中途障害者への対応に向けた組織的な体制整備には至っておらず、これらへの対応が今後の課題である。

## 5 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ことから、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。一方で、消防吏員の多くは危険性を伴う職務に従事しているほか、疾病、事故等により在職中に中途障害者となる可能性もあることから、全職員を対象とした障害者雇用に関する理解促進を図る。

### (2) 定着に関する目標

現時点では対象職員が在籍していないため設定しない（今後、中途障害者を含め障害のある職員が在籍することとなった場合は、定着状況のデータを把握する予定）。

## 6 取組内容

### (1) 障害者の活躍を推進する体制整備

#### ① 組織面

ア 障害者雇用推進者として総務課長を選任する。

イ 障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、中途障害者を含め障害のある職員が在籍することとなった場合は、総務課に相談窓口を設置するとともに職員に周知する。

#### 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、速やか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、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。

### (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障害により従来の業務遂行が困難となった場合、又は障害のある職員から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への見直し、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

定期的な面談又はアンケート調査を実施し、障害のある職員に対して必要な配慮等の有無を把握し、その結果を踏まえて必要な措置を検討し、継続的に実施する。

なお、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。

## 7 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、障害者の就労機会の確保及び活躍の場の拡大を推進する。