

駿東伊豆消防組合
障がい者活躍推進計画

令和2年4月

I 推進計画の策定について

1 策定趣旨

令和元年6月、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ました。

そこで、駿東伊豆消防組合においても、障がい者である職員の視点に立ち、他の職員と同様に能力を有効に発揮し、活躍できる働きやすい職場環境整備に向けて組合全体で取り組むため、本組合の障害者活躍推進計画として「障がい者活躍推進計画」を策定することとしました。

2 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。

3 周知・公表

策定又は改正した計画は、イントラネットに掲載し、全ての職員に周知するとともに、ホームページにも掲載し、公表することとします。

II 駿東伊豆消防組合における雇用状況について

1 法定雇用率

地方公共団体における障がい者の法定雇用率は2.5%ですが、「消防吏員」は障がい者が就業することが困難であることから、算入しないことにより雇用義務が軽減されています。

【消防吏員以外の消防職員】 + 【行政職員】 + 【会計年度任用職員】 × 2.5%
= 【雇用義務数】

※雇用義務数が「1」未満の場合は、雇用義務がありません。

○駿東伊豆消防組合の法定雇用率

(令和2年4月1日現在)

消防吏員	消防吏員以外の消防職員	行政職員※	会計年度任用職員
619	2人	2人	3人

※行政職員は組合構成市町からの派遣職員です。

$$(2 + 2 + 3) \times 2.5\% = \underline{0.175} \leq 1$$

2 障がい者の雇用状況 (令和2年4月1日現在)

区分	人数	雇用率(%)
消防吏員	1人	0.16
消防吏員以外	1人	0.16

3 障がい者採用について

これまで、障がい者に限定した募集・採用は行っていません。

また雇用算定対象人数が少数であるため、障がい者に限定した採用をする予定はありませんが、今後は会計年度任用職員の公募に対して応募者があることを想定し、適切に対応できる体制を整備します。

Ⅲ 障がい者の活躍推進について

1 推進体制の整備

(1) 障がいへの理解の取組

障がい者の活躍に向けた取組を継続的に推進するためには、全ての職員が障がいへの理解を深めることが重要です。

そのため、職員への意識啓発として、障がい者への対応や障がいへの理解を深めるための啓発資料を、イントラネットに掲示し周知します。

(2) 担当職員の配置

障がい者雇用推進者を選任し、障がい者の活躍推進や相談員として適切なサポートします。

(3) 職場環境の整備

障がいのある職員が安心して働ける職場環境を整備していきます。

現在は、障がい者が勤務できる職場が限られていますが、今後の消防庁舎の更新や改修の際には、バリアフリー化、多目的トイレ、エレベーター等の施設の設置を検討し、安心して働ける環境を整え、能力及び意欲を十分に発揮できるよう整備していきます。

2 職務の選定等

(1) 職務の選定

個々の障がいの特性、能力、希望等を十分に把握し、職場環境、通勤への配慮など、総合的に検討したうえで、適切な配置をします。

(2) 人事異動の配慮

随時、担当職員や所属長による面談を実施し、障がいの特性や能力、希望等の把握に努め、業務との適切なマッチングを図ります。

また、必要に応じて担当係と連携し、配置場所のレイアウト変更などを随時検討します。

(3) 休暇等の取得促進

ワークライフバランスの実現等のための年次休暇取得やリハビリテーションのための病気休暇制度の活用など、柔軟な働き方を推進します。