

見附市消防本部 障害者活躍推進計画

機関名	見附市消防本部
任命権者	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）
障害者雇用に関する課題	見附市は平成 15 年度より認定地方機関として特例認定を受けている。見附市消防本部においては、職員定数が 58 人で消防本部としては比較的小規模であり、募集・採用については見附市で実施している。 職員構成は、見附市職員として採用した常勤の消防吏員及び非常勤の事務職員 1 人で構成されている。障害のある職員は、在職中に疾病により障害者となった職員が在籍しているが、個別に対応し、特に課題は生じていないため、これまで組織的な体制整備は特段行ってこなかったが、障害のある職員が活躍するための体制整備や支援対応など取り組みを進めていく必要がある。
目標	
1 採用に関する目標	今後も職員の募集・採用について独自に行うことはなく、消防吏員は障害者雇用率制度の除外職員であるように障害者を対象とした募集・採用を行うことは難しいと考えるが、非常勤の事務員に障害のある職員が配置された場合や在職中に障害者となった職員などを考えて、今後も職場での配慮事項等を確認し、負担なく業務が遂行できるよう職務内容について検討する。また、研修など障害者雇用に関する知識を得るための機会を設け、障害者雇用に関する職員の理解の促進を図る。 （評価方法） 消防本部次長が、年 1 回実施状況を点検し、任命権者である消防長に報告する。
2 定着に関する目標	特に無し
取組内容	
現在、在職中に疾病により障害者となった職員が在籍しており、面談等を通じて状況を把握するなど個別に対応してきたが、今後は次のとおり体制を整備する。	
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 組織内のサポート体制（障害者雇用推進者、管理職員、その他職員）の整備。 ③ 人事異動等により変更が生じた場合、速やかに選任者等の更新を行う。	
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
① 身体障害等により業務遂行が困難な業務等について、障害のある職員から相談があった場合は、状況を把握し、不安なく遂行できる職務の選定等について検討する。 ② 人事評価等の取り組みで行う面談等を活用し、障害者と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。	

3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

【職場環境】

人事評価面談等の際に、必要な配慮等の把握に努め、実施について検討を行い、継続的に必要な措置を講ずる。なお、措置を講ずる場合は、要望内容を踏まえつつも、過重な負担とならない範囲で適切に実施する。

必要に応じてメンタルヘルス相談の活用等を図る。

【募集・採用】

今後も募集・採用は見附市で実施する。

【働き方】

体調不良、通院やリフレッシュ等で、年次休暇や病気休暇など各種休暇の利用を促進する。

【キャリア形成】

本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。

4 その他

- ① 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。
- ② 人事評価等の取り組みで行う面談や必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。
- ③ 通勤への配慮等、障害特性に配慮した措置が可能となるよう検討する。
- ④ 本人が希望する場合には、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。