

## 第2次 渋川広域消防本部 障害者活躍推進計画

機関名	渋川広域消防本部
任命権者	渋川広域消防本部消防長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日
障害者雇用に関する課題	<p>消防吏員は障害者の雇用の促進等に関する法律第38条に規定する除外職員であるため、これまで障害者に限定した募集・採用は行っていない。</p> <p>今後、定年延長による職員の高齢化により中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）となる可能性もあり、組織として体制整備や各種取組が必要である。</p>
障害者の活躍の推進に向けた目標	
1 採用に関する目標	<p>消防吏員は障害者の雇用の促進等に関する法律第38条に規定する除外職員であり、消防業務に従事する職員においては、今後も障害者に限定した募集・採用を行うことは困難であるが、障害者雇用に関する理解を深めていく必要がある。</p>
2 定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>配置所属や担当業務についての配慮を行う。</p>
取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 障害者雇用推進者として消防本部総務課長を選任する。</li> <li>(2) 障害者職業生活相談員の選任義務に関わらず、障害者が在籍することとなった場合は、消防本部総務課に職員の相談窓口を設置し、職員に周知する。</li> <li>(3) 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</li> </ul>

	<p>る者が資格要件を満たさない場合には、群馬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。</p>
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>身体障害等により従来の業務遂行が困難となった旨の相談があった場合は、群馬労働局に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。</p>
3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>(1) 職務環境            ア 障害のある職員の要望を踏まえ、必要に応じて、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。            イ 障害のある職員については、面談等により定期的に必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。            ウ 措置を講じるに当たっては、障害のある職員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。</p> <p>(2) 働き方            ア 時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。            イ 会計年度任用職員について、短時間勤務等の柔軟な勤務形態の活用を促進する。</p> <p>(3) キャリア形成            ア 会計年度任用職員について、採用の時点で本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。            イ 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。</p> <p>(4) その他の人事管理            ア 必要に応じて隨時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。            イ 中途障害者について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。</p>
4 その他	<p>「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。</p>