

淡路広域消防事務組合消防本部障害者の活躍推進計画

機関名	淡路広域消防事務組合消防本部
任命権者	消防長
計画期間	令和3年7月1日～令和8年3月31日（5年間）
淡路広域消防事務組合消防本部における障害者雇用に関する課題	淡路広域消防事務組合消防本部においては、関係市からの派遣職員を除き、法定雇用率の算定対象から除外されている消防吏員のみで構成されており、これまで職員募集も職種を消防吏員に限り、受験資格にいくつかの身体基準を設け、障害者に限定した募集・採用は行っていないが、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。以下同じ。）となる職員が発生することもあることから、障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組みが必要である。
目標	
①採用に関する目標	消防吏員は、法定雇用率の除外職員であり、今後も障害者に限定した募集・採用は行わないが、募集・採用時の合理的配慮を行い、障害者を差別することなく能力本位の選考を行う。
②定着に関する目標	職場環境等を理由とする離職者を極力生じさせない。
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次長を選任する。 ○総務課に相談窓口を設定し、障害者雇用推進について職員周知を行うとともに、在職する職員が中途障害者となった場合の対応を行う。
(2) 人材面	○障害のある職員が5人以上となった場合は、障害者職業生活相談員の資格要件を満たした職員を総務課に配置する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○今後採用する障害者は、本人の希望と業務の適切なマッチングができるよう、職務の選定及び創出について検討を行う。 ○中途障害者となった職員が、従来の業務遂行が困難となった場合、又はその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の選定、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	
(1) 職場環境	○障害のある職員が必要に応じて職場環境について相談できるよう、人的相談サポート体制の充実に努める。 ○必要に応じて現在の消防庁舎のバリアフリー化を進めるとともに、今後整備する消防庁舎はユニバーサルデザインによるものとする。 ○障害者が配属されている所属長は、障害者である職員が求めた場合は、定期的な面談等を通じて必要な配慮等を把握し、総務課と協議のうえ、継続的に必要な措置を講じるように努める。
(2) 募集・採用	○消防吏員は、法定雇用率の除外職員であり、当組合職員募集要項においても受験資格として「消防職の業務に支障がないこと」を明記しており、障害者に限定した募集・採用を行うことは困難である。 ○受験資格を満たす者については、募集・採用時の合理的配慮を行い、障害者を差別することなく能力本位の選考を行う。
(3) 働き方	○各種休暇や勤務時間に関する制度等について周知し、障害者である職員がそれらを利用するに当たっては、通院や体調に配慮する。
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。

淡路広域消防事務組合議会事務局障害者の活躍推進計画

機関名	淡路広域消防事務組合議会事務局
任命権者	淡路広域消防事務組合議会議長
計画期間	令和3年4月1日～令和8年3月31日（5年間）
淡路広域消防事務組合議会事務局における障害者雇用に関する課題	淡路広域消防事務組合議会事務局は、消防本部総務課長及び総務課総務係員が兼務しており、事務局単独での雇用推進体制整備等は行なっていないため、淡路広域消防事務組合消防本部における障害者活躍推進計画を準用するものとする。
目標	
①採用に関する目標	消防吏員は、法定雇用率の除外職員であり、今後も障害者に限定した募集・採用は行わないが、募集・採用時の合理的配慮を行い、障害者を差別することなく能力本位の選考を行う。
②定着に関する目標	職場環境等を理由とする離職者を極力生じさせない。
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事務局長を選任する。 ○事務局に相談窓口を設定し、障害者雇用推進について職員周知を行うとともに、在職する職員が中途障害者となった場合の対応を行う。
(2) 人材面	○障害のある職員が5人以上となった場合は、障害者職業生活相談員の資格要件を満たした職員を事務局に配置する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○今後採用する障害者は、本人の希望と業務の適切なマッチングができるよう、職務の選定及び創出について検討を行う。 ○中途障害者となった職員が、従来の業務遂行が困難となった場合、又はその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の選定、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	
(1) 職場環境	○障害のある職員が必要に応じて職場環境について相談できるよう、人的相談サポート体制の充実に努める。 ○必要に応じて現庁舎のユニバーサルデザイン化を進めることとします。 ○人事異動等により障害者が配属された場合は、障害者である職員が求めにより、定期的な面談等を通じて必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じるように努める。
(2) 募集・採用	○消防吏員は、法定雇用率の除外職員であり、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が、募集・採用時の合理的配慮を行い、障害者を差別することなく能力本位の選考を行う。
(3) 働き方	○各種休暇や勤務時間に関する制度等について周知し、障害者である職員がそれらを利用するに当たっては、通院や体調に配慮する。
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。

淡路広域消防事務組合監査委員事務局障害者の活躍推進計画

機関名	淡路広域消防事務組合監査委員事務局
任命権者	淡路広域消防事務組合代表監査委員
計画期間	令和3年4月1日～令和8年3月31日（5年間）
淡路広域消防事務組合監査委員事務局における障害者雇用に関する課題	淡路広域消防事務組合監査委員事務局は、消防本部総務課長及び総務課総務係員が兼務しており、事務局単独での雇用推進体制整備等を行っていないため、淡路広域消防事務組合消防本部における障害者活躍推進計画を準用するものとする。
目標	
①採用に関する目標	消防吏員は、法定雇用率の除外職員であり、今後も障害者に限定した募集・採用は行わないが、募集・採用時の合理的配慮を行い、障害者を差別することなく能力本位の選考を行う。
②定着に関する目標	職場環境等を理由とする離職者を極力生じさせない。
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事務局長を選任する。 ○事務局に相談窓口を設定し、障害者雇用推進について職員周知を行うとともに、在職する職員が中途障害者となった場合の対応を行う。
(2) 人材面	○障害のある職員が5人以上となった場合は、障害者職業生活相談員の資格要件を満たした職員を事務局に配置する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○今後採用する障害者は、本人の希望と業務の適切なマッチングができるよう、職務の選定及び創出について検討を行う。 ○中途障害者となった職員が、従来の業務遂行が困難となった場合、又はその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の選定、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	
(1) 職場環境	○障害のある職員が必要に応じて職場環境について相談できるよう、人的相談サポート体制の充実に努める。 ○必要に応じて現庁舎のユニバーサルデザイン化を進めることとします。 ○人事異動等により障害者が配属された場合は、障害者である職員が求めにより、定期的な面談等を通じて必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じるように努める。
(2) 募集・採用	○消防吏員は、法定雇用率の除外職員であり、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が、募集・採用時の合理的配慮を行い、障害者を差別することなく能力本位の選考を行う。
(3) 働き方	○各種休暇や勤務時間に関する制度等について周知し、障害者である職員がそれらを利用するに当たっては、通院や体調に配慮する。
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。