

【富士宮市消防本部障害者活躍推進計画】

機関名	富士宮市消防本部
任命権者	富士宮市消防長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
富士宮市消防本部における障害者雇用に関する課題	富士宮市消防本部の過去の職員募集については「消防吏員」に限っており、受験資格にいくつかの身体的要件を設け、障害者に限定した募集・採用は行っていない。 現在、在職中に事故等により障害者となった職員（以下「中途障害者」という。）が在籍しているが、個別に対応してきており、大きな問題は生じていないため組織的な体制整備は特段行ってこなかった。
目標	
① 採用に関する目標	富士宮市消防本部の職員募集については、「消防吏員」のみで「事務職員」等の採用予定はない。 また、「消防吏員」は、障害者雇用率制度の除外職員であるように、その職務の作業内容を遂行する上で身体的動作の強度が必要であるため、採用に当たっては、一定の身体的要件を求めることになるが、この要件を満たすものの中において、障害者雇用の促進を図る。
② 定着に関する目標	なし ※今後、障害者である職員の定着状況データを把握予定。
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消防総務課長を選任する。（令和2年4月1日に選任済） ○障害者である職員に対し、相談先を周知する。 ○障害者活躍推進計画の推進体制を整備し、障害者である職員に対して参画を求める。
(2) 人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）全員について、静岡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。 ○障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は静岡労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障害者や事故等により障害者となってしまった職員については、能力や希望も踏まえ、年に1回以上、ヒアリング等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。 ○定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて業務の割り振りや配置について検討を行う。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	○定期的な面談により必要な配慮等を把握し、結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、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。
	(2) 働き方	○時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
	(3) キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の研修を実施する。
	(4) その他人事管理	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。
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。