

熊本市消防局障がい者活躍推進計画 (第 2 期)

熊本市消防局

令和 5 年（2023 年） 4 月

目次

第1	はじめに	1
1.	計画策定にあたって	1
2.	策定主体・計画期間	1
3.	周知・公表	1
第2	障がい者雇用に関する課題と目標	1
1.	現状と課題	1
2.	目標	2
第3	活躍を推進する取組内容	2
1.	活躍を推進する体制整備	2
	（1）組織面	2
	（2）人材面	3
2.	活躍の基本となる職務の整備	3
3.	活躍を推進するための環境整備・人事管理	3
	（1）職場環境	3
	（2）働き方	3
	（3）キャリア形成	3
4.	その他	3

第1 はじめに

1. 計画策定にあたって

本市では、「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。）に基づき、障がいのある方を対象とした採用選考を平成10年度から実施するとともに、継続して職場環境の整備を行うなど、障がいのある方の雇用に取り組んできました。

令和元年（2019年）6月には障がいのある方の雇用を一層促進することを目的として法律の改正が行われ、国及び地方公共団体が率先して障がいのある方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（障害者活躍推進計画作成指針）に即して、地方公共団体の任命権者が「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」を作成することとされました。

一方、消防吏員は、障害者雇用促進法第38条に定める雇用に関する国及び地方公共団体の義務の対象外となっており、障がい者の雇用を行っておりません。

しかし、障がいのある職員に対する合理的配慮などにより職場環境の整備に取り組むことは、本市で働く全ての職員にとっても働きやすい職場づくりに繋がるものであり、また、障がいのある職員の活躍は、多様な視点による課題解決など、行政サービスの向上の観点からも重要であることから、障がい者雇用の推進に関する理解を促進するため、令和2年（2020年）6月に本計画を策定したものです。

当初計画期間が令和4年度（2022年度末）で終了することから、第2期の計画を策定し、取組をさらに推進していきます。

2. 策定主体・計画期間

この計画の策定の主体は熊本市消防長とし、期間は令和5年（2023年）4月1日から令和10年（2028年）3月31日までの5年間とします。

3. 周知・公表

策定を行った計画は、庁内ポータルサイトへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、本市のホームページに掲載するなど、市民に対しても適切な方法で公表します。

第2 障がい者雇用に関する課題と目標

1. 現状と課題

法定雇用率は、令和3年（2021年）4月から0.1%の引き上げが行われ2.6%となりましたが、本市の障害者雇用率については、直近の5年間において法律上義務付け以上の障害者雇用となっており、採用状況は概ね順調に推移しています。今後も法定雇用率の見直しがあることから、引き続き障害者雇用を推進する必要があります。

一方、消防吏員は、障害者雇用促進法第38条の適用が除外されており、障害者雇用

率制度の除外職員であることから、障がい者の雇用を行ったことはありませんが、在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員（以下「中途障がい者」という。）が在籍することも考えられるため、合理的配慮の実施による働きやすい環境づくりなど、障がい者である職員の視点や意見をより踏まえた取組が必要です。

参考 【本市障害者雇用率の推移】

	H30. 6. 1	R1. 6. 1	R2. 6. 1	R3. 6. 1	R4. 6. 1
市長事務局	2. 66%	2. 58%	2. 49%	2. 59%	2. 67%
法定雇用率	2. 50%	2. 50%	2. 50%	2. 60%	2. 60%

※R2、R3 は、算定の基礎となる職員数に法定雇用率を乗じて得た数以上（法定雇用障害者数達成のため必要採用数0）となり、法律上義務付け以上の雇用を行っています。

※障害者雇用率算定には、会計年度任用職員も含みます。

2. 目標

障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。

第3 活躍を推進する取組内容

1. 活躍を推進する体制整備

（1）組織面

・障害者雇用推進者※¹に総務部総務課長を選任します。また、中途障がい者の発生に伴い、障害者職業生活相談員※²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る者が資格要件を満たさない場合には、熊本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ます。

・役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行います。

※¹ 障害者雇用推進者…障がいのある方の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務、障害者活躍推進計画の作成及び障がいのある職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の円滑な実施を図るための業務等を担当する者。（障害者雇用促進法第78条第1項関係）

※² 障害者職業生活相談員…5人以上の障がいのある職員が働いている事業所において、障害者雇用促進法により、厚生労働省が定める資格を有する職員のうちから選任し、職業生活全般における相談・指導を行う者。（障害者雇用促進法第79条第1項関係）

(2) 人材面

- ・職員に対し、熊本労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」※³の受講案内を行い、参加を募ります。

※³「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」…精神・発達障がいのある職員とともに働く上司や同僚が、精神・発達障害についての正しい知識と理解を持つことで、希望や能力、適性に応じて活躍できることが普通の社会、障がいのある方と共に働くことが当たり前の社会を目指していくことを目的として厚生労働省が全国各地で開催している養成講座。

2. 活躍の基本となる職務の整備

- ・現に勤務する障がい者や今後発生する可能性のある中途障がい者の能力や希望も踏まえ、所属長は、所属職員からの聞き取り等を実施し、職務の選定及び創出について検討を行います。
- ・所属長は障がいのある職員の特性や希望を把握するため定期的に面談を行い、業務務分担や所属内での配置など、必要に応じて検討します。

3. 活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職場環境

- ・障がいのある職員からの要望を踏まえ、執務室のレイアウト変更、就労支援機器の購入等、過重な負担にならない範囲で適切に対応を行います。
- ・職員一人ひとりが、障がいのある職員や障がい特性に関する正しい知識を修得し、障がいを理由とする差別の解消の推進を図るため、必要な研修及び啓発を行います。

(2) 働き方

- ・障がいのある職員の個々の状況や業務内容等に応じて在宅勤務や勤務時間の繰り上げ繰り下げを活用するなど、多様で柔軟な働きやすい勤務環境を整備します。
- ・年次有給休暇等の各種休暇の取得を促進し生活と仕事の調和を図ります。
- ・長時間労働の縮減を図ります。

(3) キャリア形成

- ・本人の希望等も踏まえつつ、庁内で実施している各種研修等の教育訓練への参加を促します。

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、障がいのある方の活躍の場の拡大を推進します。