

第 2 期_上島町障がい者活躍推進計画

機関名	上島町消防本部
任命権者	上島町消防長
計画期間	令和8年4月1日～令和13 年3月31日(5 年間)
障がい者雇用に関する課題	上島町消防本部においては、その職務の特殊性から障がい者の雇用を検討していません
目標	
①採用に関する目標	各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上 ※消防吏員は法定雇用率の算定から除外されています (参考)令和 7 年6月1日時点の実雇用率:0.00% 法定雇用率を達成するために不足する職員数:0人 (評価方法)毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います
②定着に関する目標	なし
③満足度に関する目標	なし
④キャリア形成に関する目標	【障がい者が担当する職務の拡大】 新たな職域を開拓するよう努めます (評価方法)人事記録を元に把握・進捗管理を行います
取組内容	
1. 障がい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総務課長補佐(庶務係)を選任します ○組織内の人的サポート体制(障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、職場適応支援者、支援担当者等)の整備を検討するとともに、組織外の関係機関(厚生労働省障害者雇用対策課、愛媛労働局、愛媛公共職業安定所、その他障害者が利用している支援機関)と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有します ○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
(2)人材面	○障がい者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は愛媛労働局が開催する「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、参加を募ります(過去に同講座を受講したことがない職員を優先)
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力等を踏まえ、職務整理表等を活用した職務の選定及び創出について検討を行います

3. 障がい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	○基礎的環境整備として、多目的トイレやエレベーターの設置を検討します ○新規に採用した障がい者については定期的な面談により、障がいのある職員が必要としている必要な配慮事項等を把握し、必要な措置を講じます
	(2)募集・採用	○採用選考に当たり、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者の積極的な採用に努めます ○募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わないこととします ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること ・自力で通勤できることといった条件を設定すること ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定すること
	(3)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し、障がいと上手に付き合いながら勤務を継続しやすい環境整備に努めます
	(4)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ことで、ステップアップをサポートします
	(5)その他の人事管理	○各所属の必要に応じて随時面談等を実施し、状況把握を行います ○障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等措置が可能となるよう財政措置を検討します ○本人が希望する場合には、「精神障がい者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい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こととします
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(障害者優先調達推進法)の規定に基づき、障害者就労施設等からの物品及び役務の調達の推進を図ることで、障がい者の活躍の場の拡大を推進することに努めます ○全庁的に可能な限り幅広い分野から、障害者就労施設等を対象とした調達に努め、研修会など様々な機会を活用して、各所属の意識啓発に努めます