

宇部・山陽小野田消防組合障害者活躍推進計画

機関名	宇部・山陽小野田消防組合
任命権者	消防長
計画期間	令和7年(2025年)9月1日～令和12年(2030年)8月31日（5年間）
宇部・山陽小野田消防組合における障害者雇用に関する課題	宇部・山陽小野田消防組合は、職員定数350人の組織であり、構成市からの派遣職員を除き、すべて障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第38条に定める「除外職員」に該当する消防吏員で構成されています。このため、現時点では障害者の募集・採用は行っておりません。しかしながら、在職中の疾病や事故等により障害を負った職員（以下「中途障害者」という。）がその能力を発揮し、職場で活躍できるよう支援することは、組織全体にとって重要な課題です。 今後も本計画に基づき、障害のある職員に対して、必要かつ適切な合理的配慮を提供するとともに、すべての職員が互いの人格と個性を尊重し、多様性を認め合う職場づくりを推進してまいります。また、職員一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮できる環境の整備を通じて、誰もが働きやすい職場の実現を目指します。
目標	
①採用に関する目標	○消防吏員は、除外職員に該当するため、障害者の新規採用に関する数値目標は設定していませんが、今後も障害者に限定した採用は困難と考えています。
②定着に関する目標	○中途障害者の不本意な離職を防止するため、職場復帰支援や業務適応に関する取り組みを推進します。加えて、勤務時間の柔軟な調整、作業負担の軽減、通院等への配慮など、障害の特性や状況に応じた合理的配慮を講じることで、安定した就労の継続を図ります。
③キャリア形成に関する目標	○ 障害のある職員が自らの希望や能力を最大限に発揮できるよう、職務の選定およびキャリアアップの支援を行います。中途障害者については、本人の適性や希望を考慮し、負担が偏らないよう業務内容や勤務環境を調整したうえで職務を提供します。また、定期的な面談を通じて本人の希望や障害の特性を把握し、必要に応じて業務内容や配置の見直しを行い、継続的な成長と職場への定着を支援します。
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、総務課長を選任します（令和2年9月1日選任済み）。 ○中途障害者である職員に対する支援体制を強化するため、総務課内に相談窓口を設置します。障害に関するさまざまな支援や配慮が必要な場合に、迅速かつ適切に対応できる体制を構築します。
（２）人材面	○障害者職業生活相談員の選任が必要となった場合には、速やかに対応し、当該職員の障害の特性や状況に応じた適切な支援を行います。 ○選任された相談員が資格要件を満たしていない場合には、山口労働局が実施する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講し、必要な知識・技能の習得と向上を図ります。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
○中途障害者となり、従来の業務の遂行が困難となった職員に対しては、障害の特性や状況を十分に考慮し、無理なく遂行可能な職務を選定します。 ○業務内容が過度な負担となっていると判断される場合には、職務の見直しを行うとともに、必要に応じて合理的配慮を講じた職務の創出を検討し、心身への負担を最小限に抑えつつ、安心して業務に適応できる環境の整備を図ります。	

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	○ 障害者が安全かつ快適に働けるよう、障害特性に配慮した設備（例：多目的トイレ、スロープ、就労支援機器等）を整備し、職場環境の利便性を向上させます。 ○ 必要に応じて作業スペースや椅子、パソコンなどの機器の調整を行い、障害のある職員が個別のニーズに応じて働けるように配慮します。
(2) 募集・採用	○ 消防吏員は除外職員であるため、障害者の募集・採用は行っていないですが、中途障害者に対しては、適切な職務への配置や業務内容の調整を通じて、円滑な業務継続を支援します。
(3) 働き方	○ 時間単位での年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を積極的に促進し、障害のある職員が自身の体調に応じて柔軟に働けるよう支援します。 ○ 通院や体調管理が必要な場合には、勤務時間や勤務内容の調整を行い、無理なく就労を継続できるよう配慮します。
(4) キャリア形成	○ 中長期的なキャリア形成において、障害のある職員の希望や能力を考慮し、柔軟に職務選定を行います。また、キャリアアップに必要な支援も適切に提供します。 ○ 特定の業務が困難な場合には、軽度の業務への転換や勤務時間の短縮など、障害特性に配慮した業務調整を行い、希望する職務を遂行できる環境を整備します。
(5) その他の人事管理	○ 障害のある職員に対して定期的な面談を実施し、必要に応じて随時面談を行うことで、職務状況や健康面への配慮を継続的に行います。 ○ 中途障害者に関しては、職場復帰の際に適切な職務選定を行い、職場環境を整備するとともに、通院や体調管理への配慮、業務負担の軽減、柔軟な働き方の支援を通じて、円滑な職場復帰を支援します。
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等の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）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します。	