

五泉市障がい者活躍推進計画（五泉市消防本部）

機関名	五泉市消防本部
任命権者	五泉市消防本部消防長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
五泉市消防本部における障がい者雇用に関する課題	五泉市消防本部においては、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない。 職員の構成は、五泉市職員として採用した常勤職員のみで構成されており、障がい者雇用における課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	【実雇用率】 （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上とし、五泉市の全機関を合算して法定雇用率を達成する （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：3.03% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
② 定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない （評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
③ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	【満足度又はワーク・エンゲージメント】現在働いていることの全体評価で「満足」「やや満足」と回答する人の割合80%を目指す （評価方法）在籍している障がい者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。
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】 ヒアリングを行い能力や希望を基に職務の選定及び創出について検討する。 （評価方法）毎年度、人事記録を参考に把握・進捗管理。
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消防本部総務課総務室長を選任する。 ○選任された障害者雇用推進者は、人事担当部署の責任者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」に参画し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を毎年度行う。 ○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、定期的に更新を行う。
(2) 人材面	○厚生労働省障害者雇用対策課又は新潟労働局が開催する「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. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がい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、必要に応じて検討を行う。

五泉市障がい者活躍推進計画（五泉市消防本部）

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	○新規に採用した障がい者については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、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、障がい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) 募集・採用	○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫する。
	(3) 働き方	○時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
	(4) キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、各種研修の実施を検討する。
	(5) その他の人事管理	○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。 ○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。
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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。 ○職員への障がい者雇用に対する意識啓発を推進する。