

浜松市消防局障がい者活躍推進計画（第２期）

機関名	浜松市消防局
任命権者	浜松市消防長
計画期間	令和７年４月１日～令和１２年３月３１日（５年間）
浜松市消防局における障がい者雇用に関する課題	浜松市消防局においては、消防局の消防吏員が法定雇用率の適用除外となっているものの、中途障がい者の職員が活躍するためには、更なる体制整備や各種取組が必要である。
目標	
障がい者雇用の推進に関する目標	○障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。
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総務課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がい者である職員の相談窓口を設定し、周知する。 ○障害者職業生活相談員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、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
(2) 人材面	○職員に対して、年１回以上、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講の参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。 ○職員に対し障がいに関する理解促進・啓発のための研修又は資料配布等を年に１回以上行う。
２．障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○中途障がい者が配属された場合、能力や希望も踏まえ、年に１回以上、職務整理票等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。 ○年に１回以上の面談を行い、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。
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	○日常的な相談のほか、年１回以上の定期的な面談を実施することで必要な配慮等の有無を把握することとし、その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。 ○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等の取組を行う
(2) 募集・採用	- 募集・採用において以下の取扱いを行わない。 ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・「自力で通勤できること」といった条件を設定する。 ・「介助者なしで業務遂行が可能」といった条件を設定する。

		・「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。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
4. その他		
		○国等による障がい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がい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。 ○浜松市が毎年度策定する「障害者優先調達方針」に基づき、障がい者優先調達の趣旨を理解のうえ、発注促進に努める。