

機関名	前橋市消防局
任命権者	前橋市消防局長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
前橋市消防局における障害者雇用に関する課題	前橋市消防局においては、これまで障害者に限定した募集・採用は行っていない。中途障害者として身体障害者となった職員が若干名在席することもあるが、これまで個別に対応してきており、大きな問題が生じていないため、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	機関の特殊性により障害者に限定した採用の予定がないことから、「障害者雇用の推進に関する理解を促進する」ことを目標とする。
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) 人事記録を元に定着状況を把握・進捗管理
③障害への理解の促進に関する目標	新たに課長又は係長に昇任した職員を対象に前橋市職員課が実施する障害者への理解を深める研修を受講させる。 (評価方法) 毎年の研修参加状況により把握・進捗管理
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	○障害者雇用推進者は前橋市職員課長が兼務をする。 ○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員の相談窓口を設定し、消防掲示板等により周知する。 ○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	○新たに課長又は係長に昇任した職員を対象に前橋市職員課が実施する障害者への理解を深める研修を受講させる。(再掲) ○障害者への理解が深まるよう、年に1回、消防掲示板で啓発を行う。 ○職員研修において、障害者の実務能力向上のために、実務研修、能力向上研修等の教育訓練の機会を提供する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	

	○障害者が担う業務の切り出しを年に1回以上、市長部局の通知に従い実施する。
3. 障害者の活躍の基本となる環境整備・人事管理	
(1)職務環境	○人事異動時をはじめ障害者が望む場合において、本人及び障害者の所属長と面談を行い、必要な配慮等を行うための措置を講じる。 ○なお、改正障害者雇用促進法に基づく合理的配慮指針に基づき、障害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。 ○職務環境の課題等を把握するため、障害者を対象に年に1回、アンケート調査を実施する。
(2)働き方	○時間単位の年次有給休暇や病気休暇における障害者の通院休暇の利用を促進する。
(3)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。
(4)その他人事管理	○本人が希望する場合には、所属長が求めに応じて定期的に面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害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、通院への配慮、働き方等の取組を行う。
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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。