

《消防本部》

機関名	豊橋市消防本部
任命権者	豊橋市消防長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
豊橋市消防本部における障害者雇用に関する現状	消防職員採用試験においては、受験資格の要件に健康診断基準を定めているほか、試験内容に体力測定がある等の理由から、これまで障害者に限定した募集・採用は行っていない。（障害者の法定雇用上、消防吏員は「除外職員」とされている）。しかしながら、在籍中の職員が中途障害者となることも考えられるため、今後も市長部局と連携し、障害者とともに働くことへの理解を深めていく必要がある。
目標	
①採用に関する目標	特例認定制度による合算で法定雇用率の達成 ※令和6年6月1日時点の実雇用率（特例認定制度による合算） 2.87% 評価方法：毎年の任免状況通報により把握・進捗管理
②離職防止に関する目標	合理的な配慮がされていないことによる退職を出さない 評価方法：年度ごとに退職理由を整理
取組内容	
①障害者の活躍を推進する体制整備	○障害者雇用推進者として消防本部総務課長を選任する（令和元年11月15日に選任済） ○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害のある職員の相談窓口を設定し、庁内イントラネット等により周知する。 ○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む）について、愛知労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
②障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○障害により従来の業務遂行が困難となった障害のある職員から相談があった場合に、負担なく遂行できる職務の選定及び創出において市長部局と検討する。 ○庁内障害者ワークステーション「わくわく」への積極的な業務依頼を通じ、障害のある職員が遂行できる職務の創出を行う。
③障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○障害のある職員が配属された際には、定期面談等により必要な配慮を把握し、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、障害のある職員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。 ○早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○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。