

岐阜県警察障がい者活躍推進計画

令和2年4月1日

(一部改正：令和5年9月21日)

岐阜県警察

— 目次 —

第 1	計画策定の趣旨	1
第 2	計画の概要	2
1	計画期間	2
2	課題	2
3	目標	2
第 3	取組内容	3
1	推進体制の整備	3
2	職務の選定	4
3	環境整備・サポート体制	5
(1)	職場環境	5
(2)	募集・採用	6
(3)	働き方	7
4	優先調達	8

【別紙】 取組事項一覧

第1 計画策定の趣旨

県警察では、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。以下「雇用促進法」という。）等に基づき、これまで、障がいのある人を対象とした職員採用試験等を実施するとともに、障がいに対する理解を深め、働きやすい職場環境の整備に取り組んできました。

令和元年6月、この雇用促進法が改正され、「国及び地方公共団体は、自ら率先して障害者を雇用する」という責務が明記されるとともに、各任命権者は、「障害者活躍推進計画」を策定すること（雇用促進法第7条の3）が定められました。

岐阜県では、障害者基本法（昭和45年法律第84号）及び岐阜県障害のある人もない人も共に生きる清流の国づくり条例（平成25年岐阜県条例第65号）などに掲げる基本的理念と「岐阜県障がい者総合支援プラン」に基づく具体的な施策に基づき、県民が一丸となって、障がいのある人もない人も分け隔てなく共に安心して暮らせる社会の実現を推進してきたところです。

県警察では、これらの基本的理念に基づき、「岐阜県障がい者総合支援プラン」における「就労」に関する支援の施策の一部を具体化するものとして、雇用促進法第7条の3の規定を根拠に「岐阜県警察障がい者活躍推進計画」を策定するとともに、本計画に基づく取組を着実に推進することで、県警察で働く障がいのある職員はもとより、全ての職員が、働きやすく、継続して勤務できる環境の整備に繋げていきます。

第2 計画の概要

1 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を対象とします。

なお、計画期間内においても、毎年度の取組の実施状況等を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行うことができるものとします。

2 課題

県警察では、既に、法定雇用率¹を上回る数の障がいのある職員が勤務している状況にあります。他方、「障がいのある職員の計画的な採用」と「働きやすい職場環境の整備」が課題となっています。

3 目標

計画期間における目標を次のとおりとします。

■目標■ 計画期間の最終年度における障がい者雇用率² 3.0%以上
※令和6年6月1日時点における雇用率

<参考> 令和元年6月1日時点における雇用率 2.61%

※同時点における法定雇用率 2.50%

1 地方公共団体が雇用すべき障がいのある職員の割合として雇用促進法等で定める率

2 雇用促進法等に基づき、毎年、6月1日時点における障がいのある職員の割合を国に対して報告する率

第3 取組内容

1 推進体制の整備

基本方針

- 計画に基づく取組を継続的かつ実効性の高いものとするため、障害者雇用推進者³を中心とした推進体制を整備し、PDCAサイクルの確立に取り組めます。
- また、「障がい者雇用連絡会議⁴」や「障害者職業生活相談員⁵」など、既存の会議や相談体制の強化・充実を図ることで、障がいのある職員が安心して働き、活躍できる職場づくりを進めます。

主な取組事項

① 「障がい者活躍推進チーム」の設置

障害者雇用推進者、警務部警務課長、警察本部関係各所属長及び障がいのある職員で構成する「障がい者活躍推進チーム」を設置し、計画の実施状況のフォローアップ等を行います。

② 「障がい者雇用連絡会議」の強化

障がいのある職員が働きやすく、継続して勤務できる職場環境づくりに向けた県知事部局等との連携を進めます。

③ 「障害者職業生活相談員」の充実

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、岐阜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、人員の充実を進めます。

3 障がいのある職員の活躍の推進に関する取組の円滑な実施等の業務を担う者として雇用促進法に基づき選任。県警察は警務部長。

4 知事部局、教育委員会及び警察本部の人事担当課長等で構成する会議

5 雇用促進法等に定める資格要件を満たした相談員。障がいのある職員本人や各所属の担当者から、直接、相談を受け、アドバイス等を行う。

2 職務の選定

基本方針

- 障がいのある職員の活躍を推進するため、職員一人一人の障がいの特性やスキル、得意分野や希望などを職場と職員本人が十分に共有し、総合的な観点から職務の選定を図っていきます。

主な取組事項

① 面談等を通じた障がい特性等の認識共有

期首面談など定期的な面談を通じ、障がいの特性やスキル、得意分野や希望など、職員本人と職場との間で認識を共有し、業務とのマッチングに繋がります。

② 「障害者職業生活相談員」の活用

障害者職業生活相談員が、必要に応じて、業務に関する助言を行います。

③ 業務の創出に向けた調査の実施

障がいのある職員に適した業務の掘り起こしや複数作業の組合せによる新規業務創出のための調査を行います。

3 環境整備・サポート体制

(1) 職場環境

基本方針

- 障がいのある職員が働きやすく、継続して勤務できる職場環境を整えるため、障がいの特性に配慮した施設の整備や就労支援機器の導入に取り組めます。
- また、職場で共に働く一人一人の職員が、障がいへの理解を深め、職場内での協力体制を整えるため、研修会の実施や多様な相談先との連携を進めます。

主な取組事項

① 障がいに関する理解促進・啓発のための研修

研修会の実施を通じ、障がい特性の理解やサポートに係る職員の理解促進等に繋がります。

② 多様な相談先との連携

健康管理医や保健師のほか、地域の就労支援機関や労働局、公共職業安定所などの外部の多様な相談先との連携を図り、様々な相談に対応できる体制を構築します。

③ 障がい特性に配慮した施設の整備や福利厚生施設の整備等

多目的トイレの設置など、安心して利用できる施設の整備に計画的に取り組むとともに、休憩施設等の利用の周知を図ります。

(2) 募集・採用

基本方針

- 厚生労働省が定める「障害者差別禁止指針」や「合理的配慮指針」等を踏まえ、障がいの特性に応じた募集・採用に取り組みます。
- なお、職員の募集・採用に当たり、次の取扱いは行いません。
 - ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。
 - ・ 自力で通勤できることといった条件を設定すること。
 - ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
 - ・ 「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こと。
 - ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

主な取組事項

① 採用試験の周知

地元大学、特別支援学校等に、障がい者を対象とした職員採用試験を案内するなど、障がいのある人が必要な情報を得られるよう対応します。

② 採用選考時の対応

点字、音声読み上げソフトの使用等による出題、口述試験時の就労支援機関等職員の同席を可能とするなど合理的配慮の提供に取り組みます。

(3) 働き方

基本方針

- 障がいのある職員が、障がいの特性に応じて、無理なく、安心して働くことができるよう、ワークライフバランスの実現の観点を踏まえて取組を進めます。

主な取組事項

① 障がい特性等を踏まえた人事配置

定期的な面談を通じ、障がいの特性や能力、希望等を把握した上で、適切な配置となるよう努めます。

② 各種休暇の取得促進

治療と仕事の両立に向け、障がいの程度や状況に応じた休暇が安心して取得できるよう、職場全体で各種休暇の取得を促進します。

③ 定着率の向上

不本意な離職者を極力生じさせないようにすることで、定着率の向上を図ります。

4 優先調達

基本方針

- 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（平成24年法律第50号）の趣旨を踏まえ、障害者就労支援施設等への発注等を通じ、民間における障がい者の活躍の促進にも努めます。

主な取組事項

① 障害者優先調達推進方針に基づく調達

毎年度策定する「岐阜県障害者優先調達推進方針」に基づく取組を進めるとともに、中長期的な観点から調達内容の充実に資する取組を進めます。

② 「ハート購入制度⁶」に基づく調達

県独自の「ハート購入制度」を活用した調達について、中長期的な観点から調達内容の充実に資する取組を進めます。

③ 障がい者雇用に取り組む事業者の評価

プロポーザル方式などを用いた発注事業の評価において、障がい者雇用に取り組む事業者への加点を推奨します。

6 障害者就労施設等からの物品・役務の調達の推進を目的とする県独自の調達制度（随意契約によるもの）