

「岐阜県警察障がい者活躍推進計画」に基づく令和5年度の実績等

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

【現状】 令和5年度の障がい者雇用率（警察） 3.47%（令和5年6月1日時点における雇用率）

1 推進体制の整備					
	新規／継続	項目	取組事項	令和5年度 実績	令和6年度 取組方針
	継続	① 障害者雇用推進者	障害者雇用推進者（警務部長）の下、岐阜県警察障がい者活躍推進計画（以下「計画」という。）に基づく取組を着実に進めます。	障害者雇用推進者の下、計画に基づく取組を着実に進めました。	引き続き、障害者雇用推進者の下、計画に基づく取組を着実に進めていきます。
	継続	② 「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。	「障がい者活躍推進チーム」内における情報共有を密にし、計画の実施状況に係るフォローアップ等を行いました。	引き続き、「障がい者活躍推進チーム」による、計画の実施状況に係るフォローアップ等を実施してまいります。
	継続	③ 「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。	知事部局主催の障がい者雇用連絡会議（担当者会議）において、合同研修会の開催内容を議論するとともに、障がい者の任免状況（雇用率）及び定年年齢引上げに伴う影響等について、情報共有を行いました。	引き続き、知事部局等との連携を進めてまいります。
	継続	④ 「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。	職員4人に障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させ、人員の充実を図りました。	令和6年度中も、計画的に障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させ、人員の充実を進めてまいります。
2 職務の選定					
	新規／継続	項目	取組事項	令和5年度 実績	令和6年度 取組方針
	継続	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。	所属幹部による定期的な面談や平素からの声掛け・傾聴を通じて、現業に対する意見・要望の聴取を行ったほか、健康状態や症状等の把握、遂行可能な業務等の聴取も行い、これらの情報を幹部間で共有しました。	引き続き、定期的な面談や平素からの声掛け、幹部間の情報共有を行い、症状等の変化や意向等を把握するとともに、障がいの特性やスキルなど、職員本人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。
	継続	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。	面談等の機会を通じて、障害者職業生活相談員が、業務の進め方等に対する助言を行いました。	引き続き、障がい特性やスキル等に応じた業務に関する助言を行ってまいります。
	継続	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。	定期的な面談の中で、当該職員の希望する業務や遂行可能な業務、進め方等を聴取し、新規業務の創出に取り組みしました。	引き続き、面談等を通じた本人からの意見聴取を行い、能力を最大限に発揮できる業務の掘り起こしや振り分け、新規業務の創出に努めてまいります。
3 環境整備・サポート体制					
	新規／継続	項目	取組事項	令和5年度 実績	令和6年度 取組方針
	継続	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。	障がいのある職員が働く所属の次席、警務課長及び本部人事担当者が、動画配信による「障がい者雇用合同研修会」を受講し、障がい特性の理解やサポート・合理的配慮に係る職員の理解促進等に繋がりました。	引き続き、実施される研修会を通じて、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。
	継続	② 障がいに関する理解促進等に関するマニュアルの活用	「障がい者雇用に関するQ&A」や「障がいのある方への配慮マニュアル」等を活用し、障がい特性を理解した上での適切な配慮の実施等に繋がります。	「障がい者雇用に関するQ&A」等を活用し、障がい特性の理解と適切な配慮の実施に繋がりました。具体的な取組として、筆談ツールを活用した円滑なコミュニケーションを図ったほか、所属職員間のミーティング等を通じた合理的配慮の方向性における意思統一も行いました。	引き続き「障がい者雇用に関するQ&A」や「障がいのある方への配慮マニュアル」等を活用した適切な配慮の実施等に繋がるとともに、所属内におけるミーティングを通じた合理的配慮の方向性における意思統一も継続して行なってまいります。

(1) 職場環境	継続	③ 定期的な面談等を通じた必要な配慮の把握と継続的に必要な措置の実施	期首面談などの定期的な面談を通じ、本人の障がいの特性に応じた配慮を把握し、個別具体的な措置を講じていきます。	定期的な面談等を通じ、障がいの特性に応じた配慮の把握や思考的・行動的 特性に応じた合理的配慮の方向性について意思統一を図りました。	引き続き、定期的な面談等を実施し、障がいのある職員自身の特性や要望について所属内で情報共有して具体的な措置を講じていきます。
	継続	④ 各所属の次席・警務課長等による相談	障がいのある職員の一番身近な支援担当者として、各所属の次席、警務課長等が、必要に応じて面談等を行うとともに、解決に向けて、障害者職業生活相談員と連携を図ります。	障がいのある職員が働く所属の支援担当者（次席・警務課長等）が、障がいのある職員との面談や積極的な声掛けを行うなどして、体調や業務進捗等の把握に努めました。 また聴取しやすい雰囲気や環境づくりを行い、障がいのある職員から本音を聞き出し、不安等があれば厚生課の保健師や健康管理医とも連携して不安等の解消に努めました。 さらに支援担当者に対しても、障がいに関する理解を深めてもらうことや必要な情報共有等を実施することを目的とした、岐阜県警察障がい者活躍推進検討部会長（警務部監察官）による面談を実施しました。	引き続き、障がいのある職員に対する支援担当者による面談や、保健師・障害者職業生活相談員との連携による心身の安定に配慮していくとともに、積極的な声掛けを糸口とした「何でも話せる・話しやすい関係」の構築にも努めていきます。
	継続	⑤ 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。	支援担当者を中心に所属職員が積極的なコミュニケーションを図り、不安等があれば保健師や健康管理医と連携して面談を実施するなど心身の安定に配慮しました。 またハローワークとも連携を図り、障がいのある職員の就労後における勤務状況等の共有も行いました。	引き続き、障がいのある職員の体調等の把握に努め、心身の安定に配慮していくとともに、関係機関との連携も継続し、必要に応じた相談先の提案・紹介を推進します。
	継続	⑥ 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。	交番・駐在所の改築に当たり、出入口のバリアフリー化のほか、自動ドア（交番のみ）・ローカウンター・客溜を整備しました。 【整備交番等】 岐阜北警察署 岩野田交番 各務原警察署 蘇原交番 恵那警察署 中野方駐在所 中津川警察署 蛭川駐在所	今後もバリアフリー法に則して、障がい者等に配慮した施設づくりを図っていきます。
	継続	⑦ 障がい特性に応じた就労支援機器の導入	障がいの特性に応じ、業務の遂行に必要な機器の調達を検討します。	障がいの特性に応じたニーズの把握に努めました。	引き続き、障がいの特性に応じたニーズを把握しながら、必要に応じて就労支援機器の導入を進めていきます。
	(2) 募集・採用	継続	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。	地元大学、特別支援学校等にメール又は郵送で採用試験案内を送付しました。
継続		② 点字版の試験案内の作成	点字による採用試験案内を作成し、配布します。	県立岐阜盲学校に点字の採用試験案内を配布しました。	引き続き、点字による採用試験案内を作成し、希望者へ配布していきます。
継続		③ 募集案内時の対応	募集案内の県ホームページ掲載に当たっては、ウェブアクセシビリティを確保するとともに、ハローワーク等を通じた募集を行うなど、障がい者が必要な情報を得られやすい募集に取り組みます。	障がい者を対象とした職員の募集に当たってはホームページ掲載時におけるウェブアクセシビリティを確保するとともに、会計年度任用職員の募集に当たっては募集所属によるハローワーク及びホームページを通じた募集を行い、必要な情報を障がい者が得られやすい募集としました。	ホームページにおけるウェブアクセシビリティの確保はもちろんのこと、障がい者が必要な情報を得られやすい募集に取り組むとともに、採用申込みにおける不安感を可能な限り取り除くことができるよう、ハローワークと連携した募集に取り組めます。
継続		④ 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の合理的配慮の提供に取り組めます。	「取組事項」に掲げる合理的配慮の提供に取り組めました。	引き続き、採用試験の対応における取組を実施します。

	継続	⑤	障がいに関する理解促進等に関するマニュアルの活用【再掲】	「障がい者雇用に関するQ&A」や「障がいのある方への配慮マニュアル」を活用し、障がい特性を理解した上での適切な配慮の実施等に繋がります。 【再掲：（１）職場環境②「障がいに関する理解促進等に関するマニュアルの活用」】	障がいのある職員が働く所属において、「障がい者雇用に関するQ&A」や「障がいのある方への配慮マニュアル」等を活用した、障がい特性の理解と、適切な配慮の実施に努めました。	引き続き、「障がい者雇用に関するQ&A」や「障がいのある方への配慮マニュアル」等を活用するとともに、必要に応じて、所属ごとの個別相談に対応することで、適切な募集・採用手続に繋がっていきます。
(3) 働き方	継続	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。	身上面接や逐次の面談、平素からの積極的な声掛けや傾聴を通じて健康状態や現業に対する意見・要望を聴取し、所属幹部との情報共有を図った上で、障がいのある職員の特性や能力、希望等に応じた適正配置に努めました。	引き続き、障がいのある職員の特性と希望に配慮した上で、職員の能力が最大限発揮できる適正な人事配置に努めていきます。
	継続	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。	障がいのある職員に対して、各種休暇制度の説明を行うとともに、職員が安心して休暇取得できる雰囲気づくりと業務管理を進めました。	障がいのある職員が安心して休暇取得できるよう、相互サポート体制の構築など様々な取組を実践し、引き続き、職場全体における各種休暇の取得を推進していきます。
	新規	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。	令和5年6月1日時点の職員のうち、令和6年6月1日時点までに離職（退職、任期満了、自己都合（転職、一般就労等）を含む。）した者は1人（会計年度任用職員1人（任期満了））でした。 ※不本意な離職（職場環境等を理由とした離職）なし	職場環境等を理由とした不本意な離職者を極力生じさせないように、職場環境の整備を引き続き進めます。

4 優先調達

新規／継続	項目	取組事項	令和5年度 実績	令和6年度 取組方針
継続	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。	令和4年度の調達実績（91,020千円）を踏まえ、令和5年度は91,100千円（前年度比80千円増）を調達目標として取組を進めています。	令和5年度の実績を踏まえ、引き続き、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。
継続	② 「ハート購入制度」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。	障害者雇用努力企業、在宅就業支援団体及び特例子会社を対象とする令和5年度の発注見通し金額を17,416千円（前年度比4,296千円増）と設定し、取組を進めています。	令和5年度の実績を踏まえ、引き続き、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。
継続	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。	プロポーザル方式による事業発注に当たり、SDGs達成に向けた社会面の取組として「障がい者雇用」に取り組んでいる事業者への加点を推奨し、多くの事業において評価項目として採用されています。	民間における障がい者の活躍を促進するため、引き続き、各所属に、プロポーザル方式による事業発注において、障がい者雇用に取り組む事業者への加点を推奨します。