

岡山県警察障害者活躍推進計画

第1 本計画の位置付け

本計画は、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）第7条の3第1項の規定に基づき作成した、岡山県警察が実施する障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画である。

第2 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までとする。

第3 課題

障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要である。障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるように取組を進めていく必要がある。

第4 目標

1 採用に関する目標

毎年6月1日時点の実雇用率が法定雇用率以上となるようにする。

（参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：2.93%

（評価方法）毎年の障害者任免状況通報により把握・進捗管理する。

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ようにする。

（評価方法）毎年度末、人事記録や面接結果等を元に、定着状況を把握・進捗管理する。

第5 取組内容

1 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

ア 障害者雇用推進者として警務部長を選任する。

イ 障害者職業生活相談員として人事担当課長補佐等を選任する。

ウ 障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員が中心となり、適宜本計画の実施状況の点検・見直し等を行う。

(2) 人材面

障害者職業生活相談員を務める職員等に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

新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者である職員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。

また、身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者である職員から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。

3 障害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

ア 基礎的環境整備として、障害者である職員が利用しやすい環境に配慮した施設の整備を検討するほか、障害者である職員の要望を踏まえ、就労支援機器の導入等の環境整備を検討する。

イ 相談窓口への相談のほか、半期ごとに実施している個別面接の際、障害者である職員に対しては、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、障害者で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。

(2) 募集・採用

募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。

- ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
- ・ 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。

(3) 働き方

早出遅出勤務、在宅勤務等の柔軟な働き方に資する制度や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（平成24年法律第50号）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。