

## 沖縄県警察障害者雇用・活躍推進計画

機関名	沖縄県警察	
任命権者	沖縄県警察本部長	
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）	
沖縄県警察における障害者雇用に関する課題	<p>沖縄県警察においては、平成30年において、障害者任免状況通報の内容について再点検結果に基づき、雇用率を下方修正した後、障害者採用計画を作成するとともに、採用活動を強化した結果、令和元年6月1日時点で法定雇用率を達成している。</p> <p>今後も、障害を有する職員（以下「当事者職員」という。）がその能力を十分に発揮し、活躍していくための、各種取組を継続していく。</p>	
<b>目標</b>		
①採用に関する目標	<p>各年度6月1日時点での法定雇用率を達成する。</p> <p>※ 実雇用率は毎年度の任免状況通報による。</p> <p>※ 令和元年6月1日時点の実雇用率3.38% （令和元年度法定雇用率2.5%）</p>	
②定着に関する目標	<p>毎年度の任免状況通報のタイミング等で、毎年度採用者の定着状況を把握しつつ、定着率向上のための取組を推進していく。</p>	
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>定期面談や障害者職業生活相談員への相談状況、必要に応じたアンケート等を通して、当事者職員の職務環境等に対する意見を集約し、障害者雇用・活躍に関する課題と対策等を分析することにより、求められる取組を推進する。</p>	
④キャリア形成に関する目標	<p>当事者職員一人一人の特性や能力等を把握し、本人に合った業務の割振り又は人事配置を行うほか、本人の意欲・能力等に応じた職域拡大を検討する。</p>	
<b>取組内容</b>		
<b>1 障害者の活躍を推進する体制整備</b>		
(1)組織面	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 令和元年9月6日に障害者雇用推進者として警察本部警務部長を選任済み。</li> <li>○ 令和元年12月4日に、人事担当者(男女それぞれ1名)を「障害者職業生活相談員」として指定済み。</li> <li>○ 令和2年2月13日に、障害者雇用推進者、警務部等の責任者を構成員とする「障害者雇用・活躍推進本部」を設置するとともに、同本部の下に実務者チーム「障害者雇用・活躍推進チーム」を設置済み。</li> </ul> <p>※ 「障害者雇用・活躍推進チーム」による障害者雇用・活躍推進計画の策定にあたっては、当事者職員の参画を募っている。</p>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 令和2年度以降、「障害者雇用・活躍推進チーム」を各年度1回以上開催し、障害者雇用・活躍推進計画の実施状況を点検し、必要に応じて見直しを図っていく。</li> <li>○ 「障害者雇用推進者」、「障害者雇用・活躍推進本部」、「障害者雇用・活躍推進チーム」及び「障害者職業生活相談員」については、定期人事異動等で人員に変更が生じる都度更新を行う。</li> </ul>
	(2)人材面	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者職業生活相談員として新たに選任された者（選任予定の者を含む。）について、沖縄労働局が開催する障害者職業相談員資格認定講習を受講させる。</li> <li>○ 当事者職員が配置されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は沖縄労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。</li> </ul>
<b>2 障害者の活躍の基本と成る職務の選定・創出</b>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 現に勤務する当事者職員や採用が予定される障害を有する方の特性や能力、希望を踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。</li> <li>○ 勤務評価や定期面談等を通じて、当該職員と業務の適切なマッチングがきているかの点検を行い、必要に応じて修正を行う。</li> </ul>
<b>3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</b>		
	(1)職務環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 採用時の面談や、採用後の定期面談、障害者職業生活相談員への相談状況等を踏まえて、就労支援機器の整備や施設の改修など、適切な範囲で当事者職員が働きやすい職場環境づくりに努める。</li> </ul>
	(2)募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 非常勤職員として一定期間勤務する当事者職員を常勤職員として任用する、いわゆる「ステップアップ採用」の枠組み整備を検討する。</li> <li>○ 採用募集活動に際しては、以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特定の障害を排除する。</li> <li>・ 自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・ 「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。</li> <li>・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul> </li> </ul>
	(3)働き方	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 時間単位の年次休暇や病気休暇、特別休暇などの各種休暇制度の積極的な利用を促進する。</li> </ul>
	(4)キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 中長期的なキャリア形成に関する当該職員の希望を面談等によって把握し、当事者職員のキャリア形成に資する職務選定を検討する。</li> <li>○ 当事者職員の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練への参加を促進する。</li> </ul>
	(5)その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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</li> </ul>

	の人事管理	いう。) について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等に配慮する。
<b>4 その他</b>		
		○ 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。