

「岐阜県警察障がい者活躍推進計画」に基づく令和4年度の取組状況等

【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4年度の障がい者雇用率（警察） 3.41%（令和4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4年度 実績	令和5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、本部関係課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、計画の実施状況の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事務局等との連携を進めます。	知事部局主催の担当者会議において、障害者雇用促進法の改正等について、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7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5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いきます。
2 職務の選定					
	新規／継続	項目	取組事項	令和4年度 実績	令和5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。	令和4年度中に新たに採用した障がいのある職員に対しては、定期的に面談を行い、現在の業務に関する意見聴取を行いました。また、その他の障がいのある職員に対しても、所属幹部による定期的な面談を通じて、対象職員の症状等を把握し、遂行可能な業務等を聴取するとともに、幹部間における情報共有も行いました。	引き続き、定期的な面談を行い、業務のマッチングを促進するとともに、対象職員の症状の変化や意向等を把握し、幹部間の情報共有を行うなどして、働きやすい職場づくりを行ってまいります。
	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、障がい特性に応じた業務に関する助言を行います。
	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み合わせによる新規業務創出のための調査を行います。	定期的な面談を通じて、障がいのある職員から遂行可能な業務内容、進め方等を聴取し、新たな業務の掘り起こしを行うとともに、他係とも連携して業務の振り分けも実施しました。	引き続き、障がいのある職員から意見を集約して新たな業務の創出に取り組むとともに、能力を最大限発揮でき、かつ効果がでる業務の振り分けを行ってまいります。

3		環境整備・サポート体制			
新規／継続		項目	取組事項	令和4年度 実績	令和5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、動画配信形式を活用した「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、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っていきます。
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。また、障がいの状況や程度や希望する具体的な配慮事項に関する情報を見える化した「配慮希望事項共有シート」を作成し、障がいのある職員が働く所属に周知しました。さらに具体的な取組として、障がいのある職員と同一所属の職員に対し、障がいのある職員に対するコミュニケーション要領を統一し、円滑な意思疎通が行えるように努めました。	「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」等を引き続き活用した、適切な配慮の実施等に繋がっていくとともに、円滑な意思疎通を阻害しないよう同一所属の職員に対する意思統一も継続して行っていきます。
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。	期首面談を始めとした定期的な面談を通じ、障がいの特性に応じた配慮の把握に努めました。個別具体的な措置として、障がいのある職員が希望するコミュニケーション方法を聴取して同一所属の職員にコミュニケーション要領を統一しました。	引き続き定期的な面談を実施し、本人の障がいの特性に応じた配慮を把握し具体的な措置を講じていくとともに、新たに異動してきた同一所属職員に対してもコミュニケーション要領の統一を図るなど、必要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	障がいのある職員が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。以下「支援担当者」という。）が、障がいのある職員と逐次面談を行うなどして、体調や業務進捗等の把握に努めました。また常にコミュニケーションを取り、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面談等を実施しました。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、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しては、支援担当者による面談等を行っていくとともに、継続的な相談案件については障がい者職業生活相談員や保健師等とも連携を図るなどして、心身の安定にも配慮していきます。

(1)
職場環境

	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。	支援担当者が常にコミュニケーションをとり、不安等があれば保健師や健康管理医と連携して面談等を実施しました。 また、地域の就労支援機関や労働局、国及び県立のハローワークとも連携を図り、障がいのある職員の支援や相談に加え、採用手続や合理的配慮の提供方法など当該職員が安心して働くことができる環境づくり全般についての連携も進めました。	障がいのある職員の体調等に配慮し、保健師等と連携して心身の安定に配慮するとともに、さらなる関係機関との連携体制を構築し、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。	各務原警察署及び飛騨警察署に身体障がい者用トイレを整備しました。	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。	障がい者の特性に応じたニーズの把握に努めました。	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。	引き続き、地元大学、特別支援学校等への周知に努めていきます。
	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HP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みます。
	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。	合理的配慮の提供に取り組みました。 令和4年度は視覚障がい者からの申込みはなく、点字等による試験の実施はありませんでした。	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」等の活用し、障がい特性を理解し、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を通じ、障がいのある職員の特性や能力、希望等を把握した上で、当該職員が安心して業務に従事できるような適正配置に努めました。	引き続き、障がいの特性等を踏まえた人事配置に努めていくとともに、常に業務への取組姿勢にも注視し、異常の兆候があれば、早期に発見して保健師、幹部と連携した適切な対処方法を検討していきます。
	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、各種休暇制度について説明し、当該職員が安心して休暇取得できるように配慮しました。具体的な取組として、同一所属の職員に当該職員のサポートに入ってもらい、適正な業務分配を行ったことで、当該職員が安心して休暇取得できる環境づくりに配慮しました。	障がいのある職員が安心して休暇取得できるよう、様々な取組を実践し、職場全体における各種休暇の取得を推進していきます。
	継続	③ 定着状況等の分析等	働きやすい職場環境の整備に関する更なる取組を検討するため、障がいのある職員の定着状況等に関するデータを収集し、整理・分析に取り組みます。	令和4年6月1日時点の職員のうち、令和5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2人（常勤職員1人（定年退職）及び会計年度任用職員1人（任期満了））でした。	離職理由を把握した上で、継続して働くことのできる職場環境の整備を引き続き進めます。 【令和5年度新規取組】 定着に関する目標を設定します。

4 優先調達

新規／継続	項目	取組事項	令和4年度 実績	令和5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3年度の調達実績（75,556千円）を踏まえ、令和4年度は78,300千円（前年度比4,500千円減）を調達目標として取組を進めています。	令和4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4年度の発注見通し金額を13,120千円（前年度比2,874千円減）と設定し、取組を進めています。	令和4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企業への公共調達における評価点の加点	県が発注する事業に関して「プロポーザル方式」や「総合評価方式」を採用する場合、障がい者雇用に取り組む事業者に対して評価点の加点を推奨するなど、障がい者雇用の促進に資する取組を進めます。	プロポーザル方式による事業発注に当たり、「障がい者雇用」を「社会的課題」として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。