

和歌山県警察障害者活躍推進計画

令和5年4月1日

和歌山県警察本部長

和歌山県警察障害者活躍推進計画（以下「計画」という。）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「障害者雇用促進法」という。）第7条の3の規定に基づき、和歌山県警察本部長が作成する障害者活躍推進計画である。

1 計画の趣旨

平成30年に、国及び地方公共団体の機関の多くにおいて、障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、本県においても障害者雇用率について再調査を実施したところ、本来対象とすべきでない職員を算入していたことが判明し、法定雇用率を達成していない状況にあったことが明らかとなった。

令和元年の障害者雇用促進法の改正を受け、当県警察では、令和2年4月1日から令和5年3月31日までを期間とする「和歌山県警察障害者活躍推進計画」を作成し、本計画のもと、関係課室等が一体となり、障害者の雇用の推進や職場環境の改善に取り組んだ結果、令和2年から令和4年までの3年間における本県警察の実雇用率は、各年全てにおいて法定雇用率を達成することができた。

しかしながら、地方公共団体における法定雇用率は、令和8年7月までに3%への段階的な引き上げが予定されており、民間の事業主に対して率先垂範する立場であることから、常時の達成に向けて、今後も障害者雇用に積極的に取り組むことが必要である。

また、障害者が雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要である。

このような取組を不断に実施し、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、令和5年度からの3年間の期間とする新たな障害者活躍推進計画を作成する。

2 計画の期間

本計画の期間は、令和5年4月1日から令和8年3月31日までの3年間とする。

なお、計画期間内においても、毎年度の実施状況等を把握・検証し、それらを踏まえた必要な対策の実施等を行うものとする。

3 計画の推進体制

本計画は、和歌山県警察本部長を任命権者とする和歌山県警察の職員（非常勤職員

を含む。)を対象としており、計画の着実な推進のため、障害者雇用促進法第78条の規定により選任された障害者雇用推進者を始め、以下の関係課室等が一体となって取り組むものとする。

なお、必要に応じ、他の関係課室等にも協力を求めることとする。

【関係課室等】

会計課、警務課及び厚生課

4 計画の公表について

計画を作成し、又は変更したときは、ホームページへの掲載により、公表する。

また、目標の達成に向けて、職員全体で取り組むため、計画の公表の際には職員に向けた通知やイントラネットへの掲載等により、適時・適切に周知を行う。

5 計画の実施状況の公表について

本計画に基づく取組の実施状況（以下「実施状況」という。）については、ホームページへの掲載により毎年公表する。

また、計画の公表時と同様に、実施状況の公表に際しても、職員に向けた通知やイントラネットへの掲載等により適時・適切に周知を行う。

6 障害者活躍推進に向けた取組

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

障害者からの相談窓口を設置するとともに、同窓口及び関係機関の相談窓口をイントラネットへの掲載等により所属職員へ周知する。

また、障害者職業生活相談員として毎年1名以上適任者を選任し、更なる相談体制の強化を図る。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

職場における日頃の声掛けや人事評価時等の定期的な面談等を通じ、必要な配慮をし、本人の希望等を把握して適切な事務分担や遂行可能業務の開拓を行っていく。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職務環境

障害者である職員からの要望を踏まえ、必要に応じ、執務室、福利厚生施設等の整備や就労支援機器の導入を検討する。

さらに、職場における日頃の声掛けや人事評価時等の定期的な面談等を通じて、適時、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じていく。

なお、措置を講ずるに当たっては、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。

イ 募集・採用

募集・採用に当たっては、次の取扱いを行わないものとする。

- 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。

(4) その他の取組

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）の規定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。

7 目標

(1) 採用に関する目標

実雇用率を法定雇用率以上（各年6月1日時点）

（評価方法）

毎年の任免状況通報により進捗管理する。

(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。

（評価方法）

毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に定着状況を進捗管理する。