

山口県警察障害者活躍推進計画

第1 本計画の位置付け

障害の有無にかかわらず、県民一人ひとりが自分らしく活躍できる地域社会を実現することは極めて重要である。

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。以下「障害者雇用促進法」という。）第7条の3に基づき作成した山口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計画である。

第2 計画実施期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日まで（5年間）

第3 現状と課題

1 障害者雇用率の状況

本県警察の令和6年6月1日現在の障害者雇用率は、次のとおり。

法定雇用率	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	障害者数	実雇用率
2.8%	523人	15人	2.87%

※ 警察官は、障害者雇用促進法第38条の規定により、法定雇用率の算定基礎から除外。

2 障害者雇用に関する課題

令和6年6月1日現在、法定雇用率を達成しているが、今後、定年退職等もあることから、継続した雇用と定着の促進が必要である。

また、法定雇用率は、令和8年7月以降、0.2%引き上げられ、3.0%となる予定であり、更なる人材確保や受入体制の整備、職務の選定等が求められる。

第4 目標

1 採用に関する目標

各年6月1日時点の障害者の実雇用率を法定雇用率以上に維持する。

（評価方法：毎年 of 任免状況通報により把握・進捗管理）

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努める。

（評価方法：毎年 of 任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、毎年度採用者の定着状況を把握・進捗管理）

第5 取組内容

1 障害のある職員の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面における体制整備

ア 障害者雇用推進者として警務部長を選任する。

イ 障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員が中心となり、毎年、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直しを行う。

(2) 人材面における体制整備

- ア 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、今後労働局において開催を予定している障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
- イ 障害者が配置されている所属の職員を中心に、山口労働局が開催する「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。

2 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

- (1) 現に勤務する障害のある職員や今後採用する障害のある方の能力や希望等を踏まえ、職務の選定について検討を行う。
- (2) 定期的に面談を行い、障害の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。

3 障害のある職員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 新規に採用した障害のある職員については、定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。
- イ なお、措置を講じるに当たっては、障害の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

- ア 採用選考に当たり、障害のある受験者からの要望を踏まえ、個々の障害特性に配慮し、受験上の合理的かつ適切な対応を図るなど、障害のある方の積極的な採用に努める。
- イ 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

病気休暇等の各種休暇制度や時差出勤の周知等により、多様な働き方を可能とする職場環境の整備に努める。

(4) キャリア形成

本人の希望等も踏まえつつ、各種研修等の実施を検討する。

(5) その他の人事管理

- ア 定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。
- イ 中途障害者（在職中に疾病・事故等による障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のための必要な職務選定や職場環境の整備、通院への配慮等を行う。

4 その他

障害者就労施設等からの物品等の調達について、毎年度、これまでの実績に限ることなく、その内容や調達先施設等を広げる。