

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7年4月1日～令和12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	沖縄県警察においては、令和元年6月1日以降、法定雇用率を達成している状況にあるが、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必要がある。
目標	
①採用に関する目標	各年度6月1日時点での法定雇用率を達成する。 ※ 実雇用率は毎年度の任免状況通報による。 ※ 令和6年6月1日時点の実雇用率3.43% (令和6年度法定雇用率2.8%)
②定着に関する目標	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。
③働きがいに関する目標	指導担当者等による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、当事者職員の職場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、当事者職員が仕事に対して働きがいを感じることが出来る取組を推進する。
④キャリア形成に関する目標	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。
取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○ 障害者雇用推進者として警察本部警務部長を選任する。 ○ 障害者職業生活相談員として、資格要件を満たす職員を選任する。 ○ 法定雇用率の充足や当事者職員が活躍できる職場環境の整備について、関係部署をはじめ、組織全体で取り組む体制を整備する。
(2) 人材面	○ 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、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。 ○ 人事担当者や当事者職員が配置されている部署の職員を中心に、厚生労働省又は沖縄労働局が開催する障害者に関する各種講座の受講を促進する。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○ 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者の特性や能力、希望を踏まえ、職務の選定及び創出について検討する。 ○ 勤務評価や定期面談等を通じて、当該職員と担当する業務が適合しているかなどを点検し、必要に応じて修正する。
3 障害者の活躍を推進するための環境整備等	
(1) 職場環境	○ 指導担当者等による定期的な面談等により意見・要望等を把握し、当事者職員の特性に配慮した職務環境の整備や施設の改修等を行うほか、同職員の特性等について他の職員の理解を深めるなど、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。
(2) 募集・採用	○ 障害による受験に係る負担を軽減するため、受験に当たり配慮を希望する事項を受験申込時に確認するなど、適切に試験が受けられる環境を整備する。 ○ 募集・採用活動に際しては、以下の取扱いを行わない。 ・ 特定の障害を排除する。 ・ 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	○ 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。
(4) キャリア形成	○ 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ほか、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。
(5) その他	○ 指導担当者等による定期的な面談のほか、当事者職員の勤務環境や体調等への配慮を適切に行う。 ○ 当事者職員の希望や特性に応じて、職場までの距離や通勤方法、バリアフリー化等の施設の整備状況等に配慮した人事配置を検討する。 ○ 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。
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。