

秋田県警察障害者活躍推進計画実施状況

令和5年4月
秋田県警察

■ 評価年度

令和4年度

■ 目標に対する達成度

1 採用に関する目標

【雇用障害者数】 令和4年6月1日時点

目標	実績
10人	11.5人

2 定着に関する目標

【計画期間の開始日以降に採用した職員の採用後の定着率】
(常勤職員)

目標	実績
6か月定着率 100%	100%
1年定着率 100%	100%

(非常勤職員 (会計年度任用職員))

目標	実績
離職事由を把握し、不本意な離職者を極力生じさせない。	離職者なし。

3 満足度に関する目標

【秋田県警察に就職して、現在働いていることへの全体評価】

目標	実績
「満足」「やや満足」の合計 80%以上	「満足」「やや満足」の合計 100%

【全体評価以外の満足度】

目標	実績
「満足」「やや満足」の合計 70%以上	「満足」「やや満足」の合計 82%

※令和5年4月実施アンケートの個々の設問における満足度（「満足」「やや満足」の合計

- ・秋田県警察に就職して、現在働いていることへの全体評価 100%
- ・現在の仕事の内容について 100%
- ・現在の業務量について 83%
- ・物理的な作業環境について 75%
- ・相談体制等の職場環境について 75%
- ・勤務する上での障害への配慮について 75%

4 キャリア形成に関する目標

【障害者が担当する職務の拡大】

目標	実績
新たな職務や配置箇所を開拓するため、毎年度、職務等の見直しを実施し、新たな追加を検討する。	令和4年4月1日付けで新規採用となった職員について、本人の希望等を踏まえ、警察学校における初任教養を実施するとともに、これまで常勤の障害者の配置がなかった所属に配置し、能力等に応じた職務内容の選定・配分を行っている。

■ 取組内容の実施状況

1 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- 令和元年9月5日に、障害者雇用推進者として警務部長を選任した。
- 令和2年3月26日に、障害者雇用推進者（警務部長）、警務部警務課長、警務課人事・採用係及び障害者職員を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置した。
- 「障害者雇用推進チーム」において、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行った。

(2) 人材面

- 障害者職業生活相談員に選任された者は、令和4年6月29日に開催された障害者職業生活相談員資格認定講習を受講した。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 障害者である職員と上司との定期的な面談を行い、業務への適応状況や異動希望等を把握している。

3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職務環境

- 障害者である職員の配置所属については、日常生活や仕事上で不便になること、仕事をする際に配慮してもらいたいことを聴取した上で決定した。
- バリアフリーへの対応が遅れている運転免許センターについては、令和3年度から5か年計画で庁舎建替を行い、エレベーターや多目的トイレの設置等バリアフリー機能を強化することとしている。

(2) 募集・採用

- 令和4年度の障害者を対象とした採用選考試験においては、6人が受験し、1人が最終合格した。
- 募集・採用に当たっては、次に掲げるような不適切な取扱いはなかった。
 - ・ 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

- 各種休暇制度早見表を庁内ネットワークの掲示板に掲載し、年次休暇や病気休暇等の各種休暇の利用促進に係る周知を図っている。

(4) キャリア形成

- 採用段階から、キャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、障害者である職員が能力を発揮できる業務を選定するなど、中長期的なキャリア形成に関する支援を図っている。

(5) その他の人事管理

- 定期的に面談を設定するとともに、必要に応じて随時面談を実施し、状況の把握と体調への配慮を行っている。
- 人事異動において、配慮が必要な事項等については、人事管理システムを活用して所属間での情報共有を図っている。

4 その他

- 令和4年度中、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はなかった。

■「目標に対する達成度」及び「取組内容の実施状況」に対する点検結果

- 雇用障害者数、定着率及び満足度に関する目標を達成している。
- 今後も、引き続き障害者を対象とした採用選考試験を行い、障害者雇用を継続的に進めていくほか、障害を有する職員がその障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる職場環境の整備に努める。

■計画の見直し・修正

- 「秋田県警察障害者活躍推進計画」の計画期間の満了に伴い、引き続き障害を有する職員が一層働きやすい職場づくりを推進するため、計画期間を令和5年4月1日から令和10年3月31日までの5年間とする「第2期秋田県警察障害者活躍推進計画」を策定した。