

別添

第2期秋田県警察障害者活躍推進計画

令和5年3月
秋田県警察

計画の実施主体

任命権者である秋田県警察本部長

計画期間

令和5年4月1日～令和10年3月31日（5年間）

秋田県警察における障害者雇用に関する現状と課題

1 障害者雇用に関する現状

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）第38条の規定により、国及び地方公共団体における障害者の法定雇用率は、令和4年度現在で2.6パーセントとされている。

当県警察においては、平成30年度から障害者を対象とした採用選考を実施し、雇用の拡大に努めている。障害者雇用率（以下「実雇用率」という。）は着実に上昇しており、令和4年度には3.05パーセントとなっている。

【警察本部における障害者雇用率の推移】※各年6月1日時点

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
法定雇用率(%)	2.5	2.5	2.6	2.6
実雇用率(%)	1.87	2.63	2.76	3.05

← 第1期計画期間 →

2 障害者雇用に関する課題

- (1) 障害者職員と周囲の職員（上司・同僚）が、円滑にコミュニケーションを取りながら、職場環境の改善や、障害者職員の能力に見合った職務内容の選定・配分・創出、職業生活を送る上での支援を、合理的配慮の範囲で具体化していくこと。

※「合理的配慮」とは、障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう。

- (2) 組織全体で意識を共有して取り組むための体制強化・人材育成を図ること。

目標

1 採用に関する目標

- ・当該年6月1日時点における法定雇用率の達成
- ・実雇用率3パーセント台の維持

【評価方法】

毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

2 定着に関する目標

(1) 正職員

計画期間の開始日以降に採用した職員の採用後
6か月定着率 100%、1年定着率 100%

(2) 会計年度任用職員

離職事由を把握し、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時に、人事記録等を基に新規採用者の定着状況を把握・進捗管理

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】

「満足」「やや満足」の合計80%以上

【全体評価以外の満足度】

「満足」「やや満足」の合計70%以上

【令和4年4月実施アンケートの個々の設問における満足度】

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	90%
・現在の業務量について	60%
・物理的な作業環境について	90%
・相談体制等の職場環境について	70%
・勤務する上での障害への配慮について	60%

※ 全体評価以外の満足度の平均 74%

【評価方法】

在籍している障害者に対してアンケート調査を実施し、把握・進捗管理

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】

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、職務の拡大を検討する。

【評価方法】

毎年度、各配置先所属への照会により把握・進捗管理

取組内容

1 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- 法第78条第1項の規定に基づく障害者雇用推進者として、警務部長を選任する（令和元年9月5日に選任済み）。
- 障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置し、障害者である正職員、会計年度任用職員等に広く参画を呼びかける。
- 「障害者雇用推進チーム」については、必要に応じて会議を開催し、本計画の実施状況の点検、見直し等を行う。

障害者雇用促進チーム

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

障害者職員（参画の求めに応じる職員がいなかった場合を除く。）

(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。）全員について、秋田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る。
- 精神障害者が配属された所属に対し、年に1回以上、秋田労働局が開催する「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、所属職員の参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 現に勤務する障害者や、今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。
- 新規採用時、所属異動時その他の機会を捉えて定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができてきているかの点検を行い、必要に応じて改善を行う。

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

- 障害者の要望を踏まえ、基礎的環境整備を検討する。
- 障害者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。
- 新規に採用する障害者については、採用前に必要な配慮についての希望を把握し、合理的配慮を図るとともに、継続的に必要な措置を講じる。

(2) 募集・採用

- 希望に応じて、障害の内容や程度を踏まえ、勤務場所や勤務環境の視察を目的とした職場訪問の実施を検討する。
- 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

- 障害のある職員の障害の状況を把握し、時差出勤の活用を始め、必要に応じて時間単位の年次休暇や、病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

(4) キャリア形成

- 警察学校における職員の教養に当たっては、入校に必要となる配慮事項等を検討し、本人の希望等を踏まえて実施する。
- 採用の時点で中長期的な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、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。

(5) その他の人事管理

- 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、状況の把握と体調への配慮を行う。
- 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、通院への配慮、キャリア形成に資する支援等の取組を行う。
- 人事異動において、勤務地や通院に対する配慮が必要な場合は、できる限り考慮する。
- 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、所属間での情報共有を図る。

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。