

分類コード	X-1-1-1-05
保存期間	3年(令和5年12月31日まで)

秋 本 務 第 2 1 8 号
令 和 2 年 3 月 2 6 日

各 所 属 長 殿

秋 田 県 警 察 本 部 長

「秋田県警察障害者活躍推進計画」の策定について（通達）

秋田県警察における障害者の活躍推進については、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）の施行に伴い、障害者の活躍の場の拡大に関する措置を行ってきたところであるが、この度、障害者活躍推進計画作成指針（令和元年厚生労働省告示第198号）に即して、別添「秋田県警察障害者活躍推進計画」を策定し、本年4月1日から推進することとした。

各所属においては、職員が本計画の趣旨を理解し、目標の達成に向けて取り組むとともに、障害者である職員が、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られたい。

秋田県警察障害者活躍推進計画

令和2年3月
秋田県警察

任命権者

秋田県警察本部長

計画期間

令和2年4月1日～令和5年3月31日（3年間）

秋田県警察における障害者雇用に関する課題

秋田県警察では、過去に行った障害者任免状況通報の内容について、障害者の範囲に誤りが見られ、法定雇用率が未達成であることが、平成30年の再点検により発覚した。その後、障害者の雇用拡大に取り組んでいるが、令和2年2月1日時点で、雇用障害者数は7人相当であり、法定雇用率は未達成となっている。

早期に法定雇用率を達成することのほか、障害のある職員（以下「障害者職員」という。）が、その有する能力を発揮して職業生活において活躍するための課題は、主に次のとおりである。

○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

○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

目標

① 採用に関する目標

【雇用障害者数】（各年6月1日時点）

（令和2年）9人

（令和3年）10人

（令和4年）10人

（参考）令和元年6月1日時点の雇用障害者数：7人

（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

(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%

(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2年1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
100%
- ・ 現在の業務量について
80%
- ・ 物理的な作業環境について
60%
- ・ 相談体制等の職場環境について
60%
- ・ 勤務する上での障害への配慮について
60%

(評価方法) 在籍している障害者に対し、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、新たな追加を検討する。

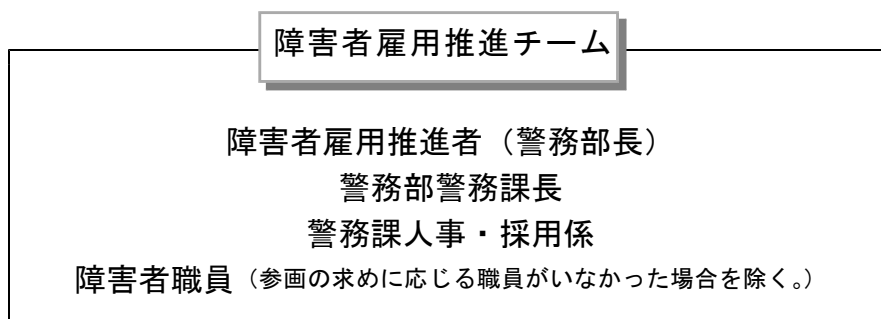
(評価方法) 毎年度、各配置先所属への照会により把握・進捗管理

取組内容

1. 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- 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、障害者である常勤職員・非常勤職員等に広く参画を呼びかける。
- 「障害者雇用推進チーム」については原則として年1回以上会議を開催し、本計画の実施状況の点検・見直し等を行う。



(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の職員に対し、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、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。
- 新規採用又は所属異動時、その他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

- 基礎的環境整備として、計画期間中に警察学校のトイレを改修するほか、障害者の要望を踏まえ、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、時差出勤の活用をはじめ、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、入校に必要な合理的配慮を検討し、本人の希望等を踏まえつつ実施する。
- 会計年度任用職員等について、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、状況把握・体調配慮を行う。
- 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、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。
- 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。