

## 島根県警察障がい者活躍推進計画

機関名	島根県警察
任命権者	島根県警察本部長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
島根県警察における障がい者雇用に関する課題	<p>島根県警察においては、平成15年度から障がい者を対象とした職員（警察事務）採用試験を実施し、以後、働きやすい職場環境の整備等について取り組む中、令和2年4月1日現在で身体障がい者5人を雇用している。</p> <p>現在、法定雇用率を達成している状況で、これまで実雇用には不適切な取扱いが認められないが、今後も法定雇用率が引き上げられる予定であることから、障がいの程度を踏まえた適切な雇用に努めるとともに、障がい者である職員の活躍のために、更なる体制・職場環境の整備を推進していく必要がある。</p>
<b>目 標</b>	
1 採用に関する目標	<p>(1) 各年度の目標</p> <p>実雇用率について、当該年6月1日時点の法定雇用率以上となるようにする。</p> <p>（参考）</p> <p>令和元年6月1日時点の法定雇用率2.5%に対し、実雇用率は2.57%（法定雇用率は令和3年までに2.6%に引き上がる予定）</p> <p>(2) 評価方法</p> <p>毎年の任免状況通報により把握・進捗管理をする。</p>
2 定着に関する目標	<p>(1) 目標</p> <p>離職者を極力生じさせない。</p> <p>(2) 評価方法</p> <p>毎年の任免状況通報に合わせ、定着状況の把握・進捗管理を行う。</p>
3 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>(1) ワーク・エンゲージメント</p> <p>初年度の基準を上回る。</p> <p>(2) 満足度の全体評価</p> <p>80%以上</p> <p>(3) 評価方法</p> <p>毎年4月に在職する障がい者職員（新規採用を除く）への個別面接及びアンケートを実施し、その進捗状況を把握・管理する。</p>

<p>4 キャリア形成に関する目標</p>	<p>(1) 障がい者が担当する職域の拡大  個人の障がいの特性を踏まえ、職員が活躍できる職域のさらなる拡大を図る。</p> <p>(2) 昇任選考考査への参加  本県警察で実施する昇任制度（選考考査等）への受考を促し、職員の能力及び適性を踏まえた昇任管理を行う。</p>
<p><b>取組内容</b></p>	
<p>1 障がい者の活躍を推進する体制整備</p>	<p>(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（令和元年9月5日に選任済み）。  イ 障害者職業生活相談員として、人事担当課長補佐その他適任者を選任する。  ウ 令和2年3月、警察本部に障害者雇用推進者、人事、組織・定員管理、人材育成、会計、厚生部門担当で構成する「島根県警察障がい者雇用推進チーム（以下「雇用推進チーム」という。）」を設置した。  雇用推進チームは、責任者・副責任者の管理・指揮の下、実務者チームを置き、また、障がい者である職員にも参画を呼びかけ、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 障がい者活躍推進計画の策定にかかる検討及び点検</li> <li>● 活躍推進計画に定める適正な障がい者雇用率の達成に向けた検討</li> <li>● 障がい者である職員が活躍できる職場環境の整備に関する事項の検討</li> <li>● 障がい者である職員の職業活躍の推進に関する事項の検討</li> <li>● 障がい者である職員の視点を反映した施策推進に向けた検討</li> </ul> <p>等の議事を行うものとし、チームリーダーは、必要があると認めるときは、チーム要員以外の者に対し、実務者チームへの出席を求めることとしている。</p> <p>(2) 人材面における体制整備  障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定者も含む。）について、他省庁が開催する講習会等を受講させ、スキルアップを図る。</p>
<p>2 障がい者の活躍の基本となる職務の選</p>	<p>(1) 職務の選定・創出  障がい者の能力や希望も踏まえ、アンケートや人事異動</p>

<p>定・創出</p>	<p>期に実施する人事異動希望調査により、職務の選定や創出を検討する。</p> <p>(2) <b>職務の点検</b></p> <p>新規採用時や人事異動期における人事異動希望調査、その他定期的な職場指導担当者による個別面談を実施することで、障がい者と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>
<p>3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	<p>(1) <b>職務環境</b></p> <p>新規に採用する障がい者については、障害者職業生活相談員及び採用担当者が、障がいの特性及び障がい者の要望を把握し、事前に働きやすい環境の整備を行う。</p> <p>採用後は、アンケートや定期的な職場指導担当者による個別面談等により、必要な配慮の有無を把握し、継続的な支援措置を講じる。</p> <p>なお、措置を講じるに当たっては、合理的配慮指針に基づき実施するものとし、障がい者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。</p> <p>また、障害者職業生活相談員のほか、障がい者雇用推進チーム員も相談窓口となり、常に相談できる体制を確保する。</p> <p>(2) <b>募集・採用</b></p> <p>採用選考にあつては、障がいの特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、身体障がい者、精神障がい者及び知的障がい者の積極的な採用に努める。</p> <p>また、募集・採用に当たっては、以下のアからオまでの取扱いを行わないこととした上で、個別に合理的配慮の可否についても検討する。</p> <p>ア 特定の障害を排除し又は特定の障害に限定すること</p> <p>イ 自力で通勤できることといった条件を設定すること</p> <p>ウ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること</p> <p>エ 「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こと</p> <p>オ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること</p> <p>(3) <b>働き方</b></p> <p>時差出勤制度、早出遅出制度などの柔軟な勤務制度や各種休暇制度を周知し、職員が取得しやすい職場環境の醸成を図る。</p> <p>(4) <b>職域の拡大</b></p> <p>本人の希望を踏まえつつ、各種研修への参加（聴講を含</p>

	<p>む)、また、専門知識を有する職員の指導により、能力の向上を図り職域の拡大を行う。</p> <p><b>(5) その他の環境調整</b></p> <p>所属における個別面談のほか、警務課人事担当者（障害者職業生活相談員）と厚生課健康管理部門とが緊密な連携を図り、必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調による配慮を行う。</p>
<p><b>4 その他</b></p>	<p>平成25年4月に施行された「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」に基づく障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を促進する。</p>
<p><b>5 問い合わせ先</b></p>	<p>島根県警察本部  警務部警務課 人事第一・第二係  電話 0852-26-0110（内線2615～2617）</p>