

富山県警察障害者活躍推進計画

障害者雇用に関する課題	<p>県警察においては、平成31年（令和元年）を計画期間とする障害者採用計画を作成し、令和元年6月1日時点では法定雇用率を達成した。</p> <p>今後、法定雇用率は令和3年4月よりも前に0.1%引き上げが行われるが、当該引上げ後も引き続き法定雇用率を達成するとともに、採用した障害者である職員の活躍のためには、以下の視点に基づいて、更なる体制整備や各種取組を進める必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 今後の法定雇用率の引上げ等を踏まえ、計画的な採用に努めるなど、障害者の積極的な雇用に継続的に取り組み、法定雇用率を達成していくことが必要 ○ 障害者である職員が、その能力を有効に発揮し、職業生活において活躍することを推進するため、職場への着実な定着に向けて、不本意な離職を極力防止することが必要 ○ 職場への着実な定着を図るため、障害者である職員の職業生活における満足度を高めるよう、満足度を調査し、整理・分析のうえ、課題・原因に対処していくことが必要
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】 当該年6月1日時点の法定雇用率以上とする。 （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
②定着に関する目標	<p>【定着率等】 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のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
③ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>【ワーク・エンゲージメント】 職場の満足度に関し、前年度を上回る。 （評価方法）在籍している障害者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p>
④キャリア形成に関する目標	<p>【障害者が担当する職務の拡大】 在籍している障害者の希望や意見を踏まえて職域の拡大を検討する。 （評価方法）人事記録を元に把握・進捗管理。</p>

取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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4日に選任済）。 ○ 令和2年7月までに、障害者雇用推進者、警務課長、会計課長等を構成員とする障害者雇用推進体制を整備する。 ○ 障害者雇用推進体制の下に実務者チームを設置することができるものとし、障害者である職員に広く参画を呼びかける。 ○ 障害者雇用推進体制下における第1回会議を令和2年8月までに開催するとともに、原則として年1回以上開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。なお、実務者チームについては適宜開催する。 ○ 富山労働局、県内の公共職業安定所等、関係機関と連携し、関係者間で情報共有する。 ○ 各所属の次席、副所長、副隊長、副校長、副署長及び次長を「障害者支援推進員」とし、各所属に在籍している障害者である職員への支援担当者として位置付ける。障害者支援推進員は、所属長と協議をしながら、所属全体で在籍している障害者である職員が働きやすい職場環境づくりを推進する。 ○ 役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。 ○ 障害者である職員が相談しやすい体制となるよう、職業生活に関する相談に応じる障害者職業生活相談員や、健康相談に応じる産業医、所属内での支援等に関する相談に応じる障害者支援推進員など、内容に応じた多様な相談先を確保する。 ○ 相談先については、執務資料等を発出するとともに、各所属の障害者支援推進員による個別周知を行うなど、障害者である職員への丁寧な周知を行う。
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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、富山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。 ○ 職員に対して障害に関する理解促進や啓発、支援のための取組みを推進する。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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、年に1回以上、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。 ○ 新規採用時や部署異動時、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、必要に応じて検討を行う。
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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者である職員からの要望を踏まえて、基礎的環境や就労支援機器の整備、業務の効率化等を検討する。 ○ 新規に採用した障害者については定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。なお、措置を講じるに当たっては、障害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。
(2) 募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ○ 特別支援学校に対し、就職説明会に関する案内文を送付するなど、業務に対する理解を深めてもらう取組みを行う。 ○ 初級職の障害者枠採用試験におけるホームページへの掲載、ハローワークへの求人等、募集に向けた取組みを推進する。 ○ 障害特性に配慮した筆記試験や面接試験を実施する。 ○ 初級職の障害者枠採用試験における受験資格の拡大について、知事部局・県教育委員会や他県警の状況等も踏まえて検討するとともに、障害特性に配慮した職務の選定の工夫に取り組む。 ○ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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」等の条件を設定する。 ・ 「介助者なしで業務遂行が可能」等の条件を設定する。 ・ 「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」等の条件を設定する。 ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者である職員の意見も聞きながら、働きやすい勤務制度の構築を検討する。 ○ 障害を有する会計年度任用職員については、本人の希望や事情に応じて、無理なく安定的に働けるような勤務日、勤務時間を設定するなど柔軟な対応に努める。

	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害を有する会計年度任用職員については、面談等により中長期的なキャリア形成に関する希望を把握し、職務を通じた技能向上の支援に努める。 ○ 本人の希望等を踏まえ、必要に応じて研修等の教育訓練の実施を検討する。
(5) その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置について過重な負担にならない範囲で適切に実施する。 ○ 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、キャリア形成等の取組みを行う。 ○ 本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
4. その他	
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等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。 ○ 平成 16 年度に県が策定した「障害者雇用促進企業等からの物品等の調達に関する要綱」に基づき、障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、毎年度、これまでの実績に限られることなく発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。