

# 広島県警察 障害者活躍推進計画

令和4年3月

広島県警察

# 目次

1. はじめに	1
2. 計画期間	1
3. 対象職員	2
4. 実施状況の点検, 公表	2
5. 現状と課題	2
(1) 障害者雇用の状況等	2
(2) 課題	2
6. 目標	2
7. 目標の達成に向けた取組内容	
(1) 障害のある職員の活躍を推進するための体制整備	3
(2) 障害のある職員の活躍を推進するための人事管理・環境整備	3
(3) その他	4

## 1. はじめに

県警察では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、これまでも、障害のある人を対象とした職員採用選考の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障害者雇用に積極的に取り組んできました。

しかしながら、平成30年に、国及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）において、障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなりました。

また、令和元年6月には、障害者雇用促進法が改正され、公務部門の責務として、自ら率先して障害者を雇用するように努める義務が明記されるとともに、地方公共団体は、国が策定する「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）」に沿って「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画」を策定・実施することとなり、県警察でも、令和2年3月に、「広島県警察障害者活躍推進計画」（以下「計画」という。）を策定しました。

この計画では、令和3年度に法定雇用率が引き上げられることを視野に入れ、障害のある職員の活躍を推進するための体制整備、人事管理・環境整備などの喫緊の課題に重点的に取り組み、障害のある職員一人ひとりが、その障害特性や個性に応じて、それらを活かした上で、その能力を最大限に発揮することができる職場環境づくりを進めてきました。

今回の改正では、法定雇用率の達成に加え、雇用された障害者の定着・活躍に向けた取組を推進することで、障害のある職員も含めた職員一人ひとりが、その個性や特性を失うことなく、それらを活かした上で、自身の持つ能力を最大限に発揮できるような職場に向けて、引き続き、取り組んでいきます。

## 2. 計画期間

令和4年4月1日から令和8年3月31日までの4年間

### 3. 対象職員

広島県警察職員

### 4. 実施状況の点検、公表

毎年度、計画の実施状況を点検するとともに、その進捗状況について県警察ホームページで公表します。

### 5. 現状と課題

#### (1) 障害者雇用の状況等

令和3年6月1日時点の県警察の雇用率は、2.56%となっています。

#### (2) 課題

引き続き、法定雇用率を達成すべく、障害者の雇用を進めていく必要があります。

さらに、法定雇用率の達成に加え、雇用された障害者の定着・活躍に向けた取組を推進していく必要があります。

### 6. 目標

#### 【採用に関する目標】

毎年6月1日時点の実雇用率において、同日時点の法定雇用率を達成します。  
(評価方法) 毎年 of 任免状況通報により、把握・進捗管理を行います。

#### 【定着に関する目標】

障害のある職員が仕事に誇りや、やりがいを感じ、離職せず、勤務を継続できるような職場環境づくりに取り組みます。

(評価方法) 毎年 of 任免状況通報のタイミングで、職員情報を元に、障害のある職員の定着状況に関するデータの整理・分析を行います。

#### 【満足度等に関する目標】

障害のある職員の満足度を80%以上とします。

(評価方法) アンケート調査を実施して、実態に関するデータの収集・分析を行います。

○ 令和2年度の満足度 83% (満足65%, やや満足18%)

○ 令和3年度の満足度 77% (満足60%, やや満足17%)

## 7. 目標の達成に向けた取組内容

### (1) 障害のある職員の活躍を推進するための体制整備

#### ○ 「広島県警察障害者活躍推進委員会」の任務

「広島県警察障害者活躍推進委員会」において、計画の策定・変更や、計画に基づく取組の実施状況・数値目標達成状況の把握、点検、分析、見直し等を行い、障害のある職員がより一層活躍できる体制整備に取り組みます。

#### ○ 「障害者雇用推進者」の任務

警務部長は、「障害者雇用推進者」として、障害のある職員の雇用の促進及び安定を図ります。

#### ○ 「障害者職業生活相談員」の任務

警務部警務課調査官（人事担当）は、「障害者職業生活相談員」として、障害のある職員の職業生活全般についての相談、助言等を行います。

#### ○ 相談体制の確立

各所属、警務部警務課、警務部厚生課等に設置した相談窓口において、障害のある職員本人が気軽に相談できるよう、確実な周知を行います。

#### ○ 障害理解の促進に向けた研修・啓発の実施

全ての職員に対し、研修や啓発資料の配付等により、障害の特性や多様性を理解させ、適切に対応できるよう、意識の啓発を図ります。

### (2) 障害のある職員の活躍を推進するための人事管理・環境整備

#### ○ 身体障害者・知的障害者・精神障害者の募集・採用

一般職員の募集に併せ、障害特性に配慮した業務に従事する職員の募集を行うなど、選考方法や業務の選定を工夫し、身体障害者、知的障害者、精神障害者の募集・採用に努めます。

なお、募集・採用に当たっては、次の取扱いは行いません。

- ・ 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。

- 障害特性に配慮した募集・採用の実施  
採用選考に当たっては、受験者の要望を踏まえ、障害特性に配慮して実施します。
  
  - 職務の選定及び創出の検討  
障害のある職員の能力、状況や希望を踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行います。
  
  - 面談等の実施  
定期的な面談の設定に加え、必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。
  
  - 施設の整備  
障害のある職員が利用しやすい環境に配慮したバリアフリートイレ、スロープ等の施設の整備を行います。
  
  - 就労支援機器等の整備  
障害のある職員からの要望を踏まえ、音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器の導入を行います。
- (3) その他
- 障害者就労施設等への発注等  
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等に基づく障害者就労施設等への発注などを通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。