

岩手県警察  
障がい者活躍推進計画

[ 計画期間：令和5年度～令和9年度 ]

令和5年4月

岩手県警察本部

## 1 計画策定の目的

令和元年6月に、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。以下「法」という。）の一部改正により、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）に即して、障がい者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施するために「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」を策定し、これを実施しなければならないこととされました。

これを受け、岩手県警察本部では、令和2年4月に「岩手県警察障がい者活躍推進計画」を策定し、障がいのある職員一人ひとりが、その障がい特性や個性に応じて、その能力を最大限発揮することができる職場環境づくりを進めています。

## 2 計画期間

令和5年4月1日から令和10年3月31日までの5年間を計画期間とします。

## 3 現状と課題

### (1) 障がい者雇用の状況等

令和4年6月1日時点の岩手県警察本部の雇用率は、2.66%となっており、法定雇用率（2.6%）を達成しています。

#### 【岩手県警察本部における障がい者雇用率の推移】

(単位：%)

時点	H30. 6. 1	R元. 6. 1	R2. 6. 1	R3. 6. 1	R4. 6. 1
障がい者雇用率	2.28	2.54	2.77	2.90	2.66
法定雇用率	2.50	2.50	2.50	2.60	2.60

### (2) 課題

岩手県警察本部においては、法定雇用率を満たしており、障がい者の採用・定着については概ね順調と考えておりますが、障がいのある職員が活躍し、その能力を有効に発揮するためには、障がい特性の理解を進め、障がいのある職員が働きやすい職場環境の整備を進めていく必要があります。

## 4 目標

### (1) 採用に関する目標

- 各年6月1日時点の法定雇用率を満たす採用数の確保  
(評価方法) 法に基づく毎年の任免状況通報により、把握・進捗管理を行います。

### (2) 定着に関する目標

- 障がいのある職員（会計年度任用職員を除く。）の採用後1年の定着率 100%  
(評価方法) 法に基づく毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を基に定着状況を把握・進捗管理を行います。

### (3) 満足度に関する目標

- 障がいのある職員が仕事にやりがいを感じ、生き生きと働いているか等を把握するた

めの面談の実施 年1回以上  
(評価方法) 定期的な面談の機会を活用し、毎年度1回以上所属長等と面談を行うこととし、その実施状況を把握します。

## 5 目標の達成に向けた取組内容

### (1) 障がいのある職員の活躍を推進するための体制整備

- 「障がい者雇用推進者」の選任  
「障がい者雇用推進者」として、警務部長を選任し、障がいのある職員の雇用の促進及び安定を図ります。
- 「障がい者職業生活相談員」の選任  
「障がい者職業生活相談員」を選任し、障がい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。  
障がい者職業生活相談員となる職員は、岩手労働局が開催する資格認定講習を受講します。
- 障がい理解の促進に向けた研修・啓発の実施  
厚生労働省等が開催するセミナー、講座等の開催がある場合は受講案内を行い、障がいのある職員が勤務する所属を中心に参加を募ります。

### (2) 障がいのある職員の活躍を推進するための人事管理・環境整備

- 障がい特性に配慮した募集・採用の実施  
募集・採用に当たっては、特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定することや、自力で通勤できること、介助者なしで業務遂行が可能であること、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などといった条件の設定、特定の就労支援機関からのみの受入れなどの不適切な取扱いを行わないこととします。
- 職務の選定及び創出の検討  
現に勤務する障がいのある職員の能力、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。
- 施設の整備等を通じた働きやすい職場環境の整備  
障がいのある職員が利用しやすいよう配慮した職場における動線の確保、危険箇所の点検等を通じ、障がいのある職員が働きやすい職場環境の整備に努めます。
- 就労支援機器等の整備  
障がいのある職員からの要望を踏まえ、音声読上げソフトや点字メモなどの就労支援機器の導入を行います。
- 各種休暇等の利用  
各種休暇、時差出勤、フレックスタイム制など勤務時間に関する制度について周知し、それらの利用に当たっては、通院や体調に配慮します。
- キャリア形成に向けた配慮

職員本人の希望及び障がいの特性に応じ、業務に必要な研修が受講できるよう配慮を行います。また、勤務希望調査により、障がいの特性や能力等を把握した人事配置に配慮します。

○ 中途障がい者への配慮

在職中に疾病、事故等により障がい者となった職員について、円滑な職場復帰や就労継続等を支援するため、必要な職務選定や通院への対応に配慮するほか、障がいの特性や能力等を把握した人事配置に配慮します。

(3) その他

○ 物品購入等に係る優先的取扱い

障がい者施策に係る物品購入等において、障がい者雇用に積極的に取り組む企業からの調達を優先します。

また、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度に基づく認定中小企業者から優先調達を行う取組の必要性について検討します。

## 6 実施状況の点検及び公表

毎年度、計画の実施状況を点検し、その進捗状況について岩手県警察ホームページで公表します。