

## 福島県警察障害者活躍推進計画

### 第1 趣旨

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。）第7条の3の規定に基づき、福島県警察障害者活躍推進計画（以下「推進計画」という。）を定めるものである。

障害者（法第2条第1号に規定する障害者をいう。以下同じ。）である職員一人一人が、能力を有効に発揮できることを目指して、推進計画に基づき、職業生活において活躍するための職場環境の整備等の取組を一層推進していくこととする。

### 第2 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの間

### 第3 障害者活躍推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

#### 1 採用に関する目標

##### (1) 目標

障害者である職員の数が、法定雇用率（法第38条第1項に規定するものをいう。）により必要とされる数以上の水準を維持するよう、積極的な採用に努める。

##### (2) 評価方法

毎年度の任免状況通報（法第40条第1項の規定に基づき、厚生労働大臣に対する対象障害者（法37条第2項に規定する対象障害者をいう。）である職員の任免に関する状況の通報をいう。以下同じ。）により把握し進捗を管理する。

#### 2 定着に関する目標

##### (1) 目標

障害を理由とする不本意な離職を極力生じさせない。

##### (2) 評価方法

毎年度の任免状況通報の際に、人事記録やアンケート調査等を基に、前年度採用者の定着状況を把握し、進捗を管理する。

### 第4 推進体制等

#### 1 障害者雇用推進者

法第78条第1項の規定により選任することとされている障害者雇用推進者として、警務部長を選任する。

#### 2 障害者雇用推進チーム

(1) 障害者雇用推進者、総務監、警務課長、会計課長、施設装備課長、厚生課長等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置し、県警察における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進する。

なお、詳細については別に定める。

- (2) 障害者雇用推進チームにおいて、毎年度、推進計画に基づく各種取組状況の点検、推進計画の見直し等を行うとともに、各種取組状況を取りまとめて県警察ホームページで公表するものとする。
- (3) 障害者雇用推進チームの下に実務者チームを設置し、障害者である職員に参画を呼び掛け、その意見等を踏まえつつ、必要に応じて推進計画の見直し等について検討するものとする。

## 第5 障害者の活躍促進のための取組

### 1 体制整備

#### (1) 組織面

組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、法第79条第1項の規定により選任することとされている障害者職業生活相談員等）を整備し、組織外の関係機関（厚生労働省障害者雇用対策課、福島労働局、福島公共職業安定所その他障害者が利用している支援機関）と連携体制を構築するとともに、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で支援状況を含めて共有を図り、障害者である職員に各種相談先を周知する。

#### (2) 人材面

ア 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。）について、福島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。

イ 障害者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は福島労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の受講案内を行い、参加を募る。

ウ マニュアル、ガイドブック等の各種資料の配布、執務資料の発出等により、全職員の障害に対する理解を促進する。

### 2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- (1) 障害の種類、程度や特性など、それぞれに応じた適切な合理的配慮（職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずべき措置に関する指針について（平成30年12月27日付け職職-268、人企-1440人事院事務総局職員福祉局長等。以下「人事院合理的配慮指針」という。）に規定する合理的配慮をいう。以下同じ。）等を提供すれば高い能力を発揮して活躍できることの認識を持ち、現に勤務する障害者や今後採用を予定する障害者の能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。

- (2) 新規採用又は身上指導において、担当者が面談を行い、障害者の特性を確認の上、必要に応じて最適な業務の検討を行う。

### 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

ア 障害者である職員の要望を踏まえ、以下について検討する。

(ア) 障害特性に配慮した作業施設、福利厚生施設等の整備

(イ) 障害特性に配慮した就労支援機器の導入

(ウ) 作業手順の簡素化及び見直し

イ 障害者である職員については、定期的な面談等を通じて必要な配慮等を把握し、継続的な措置を講じる。

## (2) 募集・採用等

ア 募集及び採用に当たっては、支障となっている事項及びその改善のために希望する措置の内容を申し出ることが可能であることを周知するなど、人事院合理的配慮指針にのっとり合理的配慮の提供に努めるものとする。

イ 採用選考において、障害者からの要望を踏まえ、バリアフリー施設の選定、就労支援機器の設置等障害特性への配慮を行い、積極的な採用に努める。

ウ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。

(ア) 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。

(イ) 自力で通勤できることといった条件を設定する。

(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。

(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。

(オ) 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

ア 障害者である職員の障害特性とライフスタイルに応じ、早出遅出勤務の活用を促進する。

イ 時間単位の年次有給休暇、病気休暇などの各種休暇の取得を促進する。

## (4) キャリア形成

本人の希望等も踏まえつつ、採用時研修や専科研修、講習等の受講により、実務能力や専門性の向上を図る。

## (5) その他の人事管理

ア 身上指導担当者による面接、職員からの勤務希望調査等により、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。）を含めた障害者である職員の障害特性や希望部署、業務への適性等を把握した上、適切な人事配置を促進する。

イ 障害者である職員が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等の情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。

## 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の推進等に関する法律（平成24年法律50号）に基づき、障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図る。