

栃木県警察障害者活躍推進計画（第2期）

1 基本的事項

(1) 策定の趣旨

本県警察では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。）に基づき、障害のある職員が働きやすい環境づくりに努めてきたが、令和元年6月14日付、同法の改正を踏まえて、在籍する職員を対象に、法定雇用率の達成に留まらず、全ての障害のある職員が障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる環境を推進するため、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年計画で「栃木県警察障害者活躍推進計画（第1期）」（以下「第1期計画」という。）を策定した。

この度、第1期計画の期間満了に伴い、同計画の見直しを行い、今後、本県警察が取り組む障害者への雇用の場の提供や雇用管理、能力開発などに関する取組の方向性を取りまとめた「栃木県警察障害者活躍推進計画（第2期）」（以下「第2期計画」という。）を策定した。

(2) 計画の期間

- ア 令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とする。
- イ 毎年度計画の実施状況を検証し、必要に応じて計画の見直しを行う。

(3) 計画の公表

- ア 計画の作成・変更に当たっては、ホームページで公表する。
- イ 計画の実施状況については、年1回公表する。

2 現状及び課題

栃木県警察では、第1期計画の推進により、これまで障害のある人を対象とした職員採用の実施や庁舎のバリアフリー化の推進、合理的配慮への取組など、障害のある職員が働きやすい環境づくりに努めてきた。

法定雇用率の達成、定着状況については概ね順調であるものの、障害のある職員が働きやすい職場環境の整備や他の職員の理解、配慮等の課題は残されており、以下のとおり各種取組を推進し、基本目標の達成を目指す。

3 基本目標

(1) 障害のある職員の採用に関する目標

- ア 成果指標
障害者雇用率（各年6月1日現在）
- イ 数値目標
法定雇用率2.8%以上（令和8年7月からは法定雇用率3.0%以上）
- ウ 評価方法

法第40条第1項の規定による毎年の任免に関する状況の通報において、障害のある職員の雇用状況を把握し、評価する。

(2) 障害のある職員の職場定着に関する目標

ア 成果指標

新規採用後から1年経過後の職場定着率

イ 数値目標

職場定着率100%（直近5年間の平均職場定着率は100%であり、その数値を維持していく。）

ウ 評価方法

法第40条第1項の規定による毎年の任免に関する状況の通報の時期に、人事記録をもとに前年度の新規採用職員の職場定着状況を把握し、評価する。

(3) 障害のある職員の職場満足度に関する目標

ア 成果指標

栃木県警察に就職し、現在働いていることに関する全体評価

イ 数値評価

アンケート調査による満足度85%以上（「満足」及び「概ね満足」と回答した障害のある職員の割合が85%以上）

ウ 評価方法

各年6月1日現在で勤務する障害のある職員へのアンケート調査の実施により全体評価を把握し、評価する。

4 計画の推進体制

(1) 法第78条第1項の規定に基づく障害者雇用推進者として、警務部長を選任する。

(2) 法第79条第1項の規定に基づく障害者職業生活相談員として、警務部警務課課長補佐を選任する。

このほか、必要に応じ、障害のある職員の相談支援に適任と認める職員を障害者職業生活相談員に選任する。

(3) 障害者雇用推進者を責任者とする「栃木県警察障害者雇用推進体制」を編成し、計画の実施状況について、定期的に把握・点検を行う。

(4) 障害のある職員に対して適時アンケートや意見交換等を行い、意見を集約し、計画に掲げる取組に反映する。

(5) 本県警察を挙げて計画を推進するため、職員に分かりやすく内容を周知するとともに、研修等の機会を捉えて職員への浸透を図る。

(6) 計画に掲げる取組を着実に推進するため、栃木労働局や就労支援機関等と連携を図る。

5 障害のある職員の活躍を推進するための取組

(1) 障害のある職員の採用に係る取組

ア 方針

障害者ごとの障害特性に応じた業務内容を選定するとともに、継続的に障害のある職員の採用を行う。

イ 取組内容

- (ア) 職員の採用に当たっては、障害種別を問わず実施することとし、選考方法は「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」を踏まえ、拡大印刷や筆談による対応など、障害特性に配慮して実施する。
 - (イ) 障害のある人対象の採用選考考査について、ホームページやソーシャルネットワークワーキングサービス等の広報媒体を活用し、広く周知する。
 - (ウ) 警察行政職に関心を持ってもらうため、障害のある人やその家族を対象とした多様な形での業務説明会を開催する。
 - (エ) 採用内定後において、個別面接や警察施設見学等を行い、初任研修の受講の可否等について確認し、障害特性に応じた合理的配慮を提供する。
 - (オ) 新たに採用した職員が早期に安定して勤務できるよう、必要に応じて就労支援機関等と連携を図るとともに、関係所属によるサポート体制を構築する。
 - (カ) 常勤職員のみならず会計年度任用職員の採用を実施し、幅広い雇用に努める。
- (2) 障害のある職員の職務環境の整備

ア 方針

不本意な離職者を極力生じさせず、職員の障害に関する理解の促進や障害特性に応じた合理的配慮を提供するなどし、障害のある職員が働きやすい職務環境を整備する。

イ 取組内容

- (ア) 障害者職業生活相談員は、栃木県警察で働く全ての障害のある職員の相談支援に努めるとともに、就労支援機関等と連携しながら関係所属に対して必要な情報を提供するなどのサポートを行う。
- (イ) 栃木県労働局が設置している「職場適応支援者」による相談窓口について、職員に周知し、活用を促進する。
- (ウ) 就労支援機関等と連携した障害者職業生活相談員による障害のある職員の職場適応及び職場定着に係る支援を実施する。
- (エ) 採用後に障害を負った職員について、急激な職務やキャリアプランの変更が必要となる場合があり、本人と所属が十分に話し合い、サポートできるよう配慮する。
- (オ) 職員の障害への理解を促進するため、幹部職員等を対象に職場における障害者支援研修の開催を検討する。

- (カ) 全職員を対象とした障害者理解向上のための e ラーニングの実施を検討する。
 - (キ) 障害のある職員との業務上のやり取りについて、メモやメールを基本とするなど、個々の障害特性に応じた合理的配慮を提供する。
 - (ク) 業務に取り組みやすくするよう、マニュアル化や作業手順の簡素化を図るとともにペーパーレスや電子化に取り組む。
 - (ケ) 障害のある職員が体調不良時などに的確な医療支援を受けられる仕組みの検討や、休憩室等を利用できるよう、各庁舎管理者や警務部厚生課健康管理係と調整を図る。
 - (コ) 障害のある職員の障害特性に応じて就労支援機器の導入を検討する。
 - (カ) 多目的トイレやスロープの設置など、バリアフリー化を推進する。
- (3) 障害のある職員の柔軟な働き方の推進
- ア 方針
障害のある職員が自らの希望や障害特性等に応じて、無理なく、安定的に働くことができるよう柔軟な働き方を推進する。
 - イ 取組内容
 - (ア) ワークライフバランスの実現や心身のリフレッシュなどのため年次休暇等の取得を促進する。
 - (イ) 障害の特性に応じた時間単位の年次休暇や傷病休暇などの各種休暇の利用を促進する。
 - (ウ) 障害のある職員が安心して休暇を取得できるよう理解のある職場環境を醸成する。
- (4) 障害のある職員の能力開発に係る取組
- ア 方針
業務のマッチングや職域拡大を図り、仕事への愛着心・満足度を高めていく。
 - イ 取組内容
 - (ア) 採用内定後において、個別面談等を行い、障害特性や本人の強み・弱みを十分に把握し、適した業務を検討する。
 - (イ) 採用後は、把握した情報を基に、既存業務の中から本人の能力に合わせた業務の切り出しを行い、業務の割振りや人事異動等により、障害のある職員と業務の適切なマッチングを図る。
 - (ウ) 障害のある職員の能力や意欲に応じ、職務経験にかかわらず新たな部署等への職域拡大を積極的に図る。
 - (エ) 障害のある職員が能力を発揮できるよう本人の健康状態や通勤手段等を考慮し、通勤に負担の少ない配属先を検討する。
- (5) その他の取組

ア 方針

事業主としての障害者雇用はもとより、障害者雇用に積極的に取り組む民間の事業主の受注機会の増大等を図り、障害者の職業生活における活躍を促進する。

イ 取組内容

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達推進等に関する法律に基づき、障害者就労施設等への発注を積極的に行う。