

部長及び参事官

殿

所 属 長

警務発第128号

令和6年4月1日

5年保存（口訓）

本 部 長

「高知県警察における障害者活躍推進計画」の改定について  
(通達乙)

県警察においては、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）第7条の3第1項の規定に基づき、「高知県警察における障害者活躍推進計画」の策定について（通達乙）」（令和2年3月16日警務発第147号）を定め、障害者である職員の職業生活における活躍を推進しているところであるが、障害者雇用推進チームによる検討会及び職員アンケートの実施結果を踏まえ、当該計画を別添のとおり改定したので、より一層障害者である職員が活躍できる職場環境の整備に努められたい。

令和6年4月改定  
高知県警察本部長

## 高知県警察における障害者活躍推進計画

### 第1 趣旨

この計画は、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。）第7条の3第1項及び第2項の規定に基づき、障害者活躍推進計画作成指針に即して、障害者である職員の職業生活における活躍を推進するための取組に関する事項を定めるものとする。

### 第2 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日まで（5年間）

### 第3 課題

県警察における障害者雇用率の達成状況及び障害者である職員の定着状況については、概ね順調であるが、これに留まらず、引き続き障害者雇用を推進していくこととする。また、障害者である職員に対し職場や職務についての満足度に関する調査を実施し、その結果に基づき障害の特性に応じた合理的配慮を行うなどのサポートを始め、障害者である職員の更なる活躍を促進するための職場環境の改善に取り組むことが必要である。

### 第4 目標

#### 1 採用に関する目標

##### (1) 目標

各年6月1日時点における法定雇用率の達成

##### (2) 評価方法

毎年の任免状況通報により把握し、進捗管理を行う。

#### 2 定着に関する目標

##### (1) 目標

職場での合理的配慮が十分でないことによる不本意な離職者を生じさせない。

##### (2) 評価方法

毎年の任免状況通報の時期に、人事記録等により定着状況を把握し、進捗管理を行う。

#### 3 満足度に関する目標

##### (1) 目標

ア 職場環境への満足度

アンケートにおいて「満足」・「どちらかと言えば満足」の回答率100%を維持

イ 仕事へのやりがい

アンケートにおいて「十分持っている」・「どちらかと言えば持っている」の回答率100%を達成

(2) 評価方法

毎年6月時点で在籍している障害のある職員に対し、アンケートを行い、職場環境への満足度やワーク・エンゲージメントの実態に関するデータを把握し、進捗管理を行う。

第5 取組内容

1 障害者の活躍を推進する体制の整備

(1) 推進体制

ア 障害者雇用推進者

県本部に障害者雇用推進者を置き、警務部長をもって充てる。

イ 障害者雇用推進チーム

この計画に基づく取組の実施状況の把握及び点検をするため、県本部に障害者雇用推進者、警務管理官、給与・人事調査官、人事担当課長補佐、予算担当課長補佐、保健師及び障害者雇用推進者が指名する者により構成する障害者雇用推進チームを設置し、年1回以上検討会を開催する。

ウ 障害者職業生活相談員

法第79条第1項の規定に基づく障害者職業生活相談員の選任については、必要に応じて行い、障害者職業生活相談員に選任された職員又は選任が予定される職員に対し、高知労働局が主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。

(2) 組織内の人的サポート体制の整理及び周知

ア 人的サポート体制の役割分担や障害のある職員や所属からの相談先等について、次の表のとおり整理した。

職名等	役割分担
障害者雇用推進者 (警務部長)	・ 県警察の職員に係る障害者施策の統括 ・ 障害者雇用推進チームの長
障害者雇用推進 チーム	・ この計画に基づく取組の実施状況の把握及び点検 ・ 目標達成に向けた取組の企画及び実行

障害者職業生活相談員	・ 障害のある職員の職業生活に関する相談受理及び指導
警務課人事係	・ 障害者である職員からの相談対応 ・ 所属からの相談対応（勤務条件、合理的配慮等）
障害者である職員が属する所属の長	・ 障害者である職員からの相談対応（必要に応じて障害者職業生活相談員又は警務課人事係に相談）

イ 障害者職業生活相談員が新たに選任されたとき、又は障害者雇用推進チームの構成員が決定したときは、全職員に周知し、障害者である職員はもとより、その上司や同僚からの意見や相談にも対応する。

なお、当該意見や相談は、障害者雇用推進チーム内で共有し、必要に応じて、外部の関係機関と連携して改善に努める。

## 2 障害者の活躍の基本となる職務の選定及び創出

- (1) 新規採用の障害者である職員については、採用前に面談を行い、障害の状況、特性等を聞き取り、職場における合理的配慮の状況等を踏まえ、配置先を決定する。
- (2) 従来 of 業務遂行が困難となった中途障害者（在職中に疾病、事故等により障害者となった者をいう。）から相談があった場合には、労働局に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について、障害者雇用推進チームを用いて検討する。

## 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

障害者である職員からの要望を踏まえ、障害の特性に配慮した就労支援機器の導入及び施設の整備について検討を行う。

### (2) 募集・採用

障害者の雇用の促進を図るため、障害のある方を対象とした採用試験を計画的に実施することにより積極的な採用に取り組む。

なお、募集・採用に当たっては、次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

障害者である職員が、障害の特性等に応じて無理なく安定的に就労できるよう整備された休憩時間の弾力的な設定及び早出遅出勤務制度を周知するとともに、当該制度の利用を促進する。

(4) その他の人事管理

必要に応じて所属長等による面談を実施し、障害者である職員の状況把握、体調配慮を行う。

4 その他

(1) この計画の実施状況については、毎年1回以上、県警察ホームページで公表する。

(2) 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年法律第50号）に基づく障害者就労施設等への発注を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。