

埼玉県警察障害者活躍推進プラン

第1 基本方針

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。）の趣旨を踏まえ、職場環境の整備、障害者の採用、働き方の柔軟化、キャリア形成支援等の取組を計画的に推進していくことにより、障害のある職員（法第2条第1号に規定する障害者である職員をいう。以下同じ。）がその能力を有効に発揮して活躍できる職場環境づくりに組織全体で取り組んでいくこととする。

第2 期間

令和6年3月8日から令和10年3月31日までとする。

第3 推進目標

1 採用に関する目標

障害のある職員の雇用率（警察官を除いた職員における実雇用率）を令和6年4月1日までに2.8パーセント以上とし、令和8年7月1日までに3.0パーセント以上とする。

なお、毎年の採用状況の把握及び目標に対する進捗管理については、法第40条に基づく障害のある職員の任免状況の通報を利用して行う。

2 定着に関する目標

職場環境等に起因する離職を極力生じさせないこと。

なお、毎年の定着状況の把握及び目標に対する進捗管理については、各年度中に採用した障害のある職員の年度末における定着状況を調査して行う。

第4 具体的取組

1 障害のある職員の活躍を推進する体制の整備

(1) 計画推進体制の整備

ア 警察力強化推進委員会による推進

警察力強化推進委員会設置要綱（令和5年務第1851号）に定める警察力強化推進委員会において、本プランに基づく各種取組の推進状況及びその他実施した取組について把握し、必要に応じた計画の見直し等の検討を行うものとする。

イ 障害者雇用推進者の選任

法第78条に基づき、次に掲げる業務の担当者として障害者雇用推進者を選任するものとし、警務部長をもって充てる。

- (ア) 障害者の雇用の促進及びその雇用継続を図るために必要な施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務
- (イ) 障害者活躍推進計画の作成及び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の円滑な実施を図るための業務
- (ウ) 対象障害者（法第37条第2項に定める対象障害者をいう。以下同じ。）の採用に関する計画（法第38条第1項に定める計画をいう。以下「障害者採用計画」という。）の作成及び当該障害者採用計画の円滑な実施を図るための業務
- (エ) 障害者採用計画の適正な実施に関する勧告並びに対象障害者及び特定身体障害者（法第48条第1項に定める特定身体障害者をいう。）の確認の適正な実施に関する勧告を受けた場合における厚生労働省との連絡に関する業務
- (オ) 厚生労働大臣に対する対象障害者である職員の任免に関する状況の通報及び公表を行う業務
- (カ) 障害のある職員を免職する場合における公共職業安定所長への届出を行う業務

ウ 本部支援推進者の指定

- (ア) 総務部財務局会計課、同局施設課、警務部警務課、同部教養課及び同部厚生課に、本部支援推進者を置き、所属長をもって充てる。
- (イ) 本部支援推進者は、障害のある職員を配置する所属における支援状況を把握し、所掌事務の範囲内において、具体的取組の実現に向け、必要な措置を講じるとともに関係する所属に対して必要な助言及び情報共有を行うものとする。

エ 所属支援担当者の指定

- (ア) 障害のある職員を配置する所属に所属支援担当者を置き、次席をもって充てる。
- (イ) 所属支援担当者は、障害のある職員がその職場環境に早期かつ継続的に適応できるよう、障害のある職員の上司、同僚等と連携し、業務上の指導及び支援又は日常的な配慮を行うなど、職場定着支援に努めるほか、障害のある職員本人からの相談に対して必要な助言を行うとともに、相談内容に基づき本部支援推進者に適宜報告を行うものとする。

(2) 多様な相談先の確保

ア 障害者職業生活相談員の選任

- (ア) 法第79条に基づき、警務部警務課、同部厚生課及び5人以上の障害者（身体障害

者、知的障害者及び精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者に限る。）に限る。）である常勤の職員が配置されている庁舎に障害者職業生活相談員を置くこととし、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（昭和51年労働省令第38号）第39条で定める資格を有する者又は厚生労働大臣が行う資格認定講習を修了した者の中から選任する。

(イ) 障害者職業生活相談員は、障害のある職員の職業生活の充実を図るため、次に掲げる事項についての相談及び指導を行うとともに、本部支援推進者及び所属支援担当者に適宜報告又は情報共有を行うものとする。

a 障害のある職員の適職の選定、能力の開発向上等障害のある職員が従事する職務の内容に関すること。

b 障害のある職員の障害に応じた施設又は設備の改善等作業環境の整備に関すること。

c 労働条件、職場の人間関係等障害のある職員の職業生活に関すること。

d 障害のある職員の余暇活動（休憩、体調管理等に関する相談等）に関すること。

e その他障害のある職員の職場適応の向上に関すること。

イ 部内の相談先の確保

障害のある職員が職業生活又は健康に関する悩みを相談しやすい環境を醸成するため、本部支援推進者、所属支援担当者並びに埼玉県警察職員の健康管理に関する訓令（平成12年埼玉県警察本部訓令第12号）に規定する健康管理医及び保健師といった相談内容に応じた部内の相談先の確保及び周知を図る。

ウ 部外の相談先の周知

部外の相談先となり得る就労支援機関、医療機関等についての情報を埼玉県警察ポータルサイト等に掲載し、周知を図る。

(3) 就労支援機関との連携

障害のある職員の職場定着を支援するため、障害者雇用推進者、本部支援推進者、所属支援担当者等は、必要に応じて、埼玉労働局の定着に関する支援制度等を活用する。

(4) 障害のある職員を支援する職員の理解促進

ア 知識の向上

本部支援推進者、所属支援担当者、上司、同僚等が、障害のある職員に関連した相

談に適切に応じることができるよう、知識等の向上を図る。

イ 部内研修等の実施

障害に関する基本的知識、障害があることにより仕事をする上で生じやすい問題、同僚等が障害者と関わる際に留意すべき事項等について職員を対象とした部内研修等を実施する。

ウ 各種マニュアルの周知等

障害に対する職員の理解を深めさせるため、各種マニュアル等の周知に努めるほか、厚生労働省等の部外機関が主催するセミナー等への参加を奨励する。

2 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定及び創出

障害のある職員を配置するに当たっては、職員の個々の能力、適性、特性等による遂行可能又は困難な業務を把握し、職務遂行に必要な合理的配慮について検討しつつ、本人の希望を踏まえた業務の割り振り又は職場の配置を行う。

また、職務遂行状況、習熟状況等に応じ、職務の選定及び創出に継続的に取り組む。

3 障害のある職員の活躍を推進するための環境整備及び人事管理

(1) 職場環境の整備

ア 施設及び設備の整備

障害のある職員の受入れを円滑に実施するため、施設、設備等の物理的な勤務環境の改善を行う。この場合において、予算措置等を伴う大幅な改善に限らず、執務室内のレイアウト変更等により通路を広げるなどの小さな工夫による改善を図ることに配慮する。

イ 就労支援機器の導入

障害のある職員が作業しやすい環境を整備するため、障害の種類及び程度、職員本人のスキル等に応じた就労支援機器の導入を推進する。

ウ 作業手順の見直し

障害のある職員にも業務を適合しやすいように作業手順の簡素化、見直し等を行う。

エ 面談等を通じた配慮を要する事項等の把握

障害のある職員の働きやすい勤務環境の整備について、継続的に必要な措置を講じるため、人事評価、自己申告の面談、障害のある職員に対するアンケート調査等を通じて、配慮を要する事項等を把握し、働きやすい職場環境の整備に努める。

(2) 職員の募集及び採用

ア 関係機関との連携

障害のある職員の採用募集活動、雇用後の職場定着支援等を効果的に実施するため、就労支援機関等との連携を図る。

イ 職場実習等の積極的な実施

障害者と本県警察の職員との相互理解を深め、障害者雇用の促進に資することを目的とした職場実習、セミナー、個別説明会等を積極的に実施する。

ウ 不適切な取扱いの禁止

障害者に関する募集及び採用においては、次のような不適切な取扱いを行ってはならない。

(ア) 募集及び採用の範囲において、特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。

(イ) 自力で通勤できることなどの条件を設定すること。

(ウ) 介助者なしで業務が遂行できることなどの条件を設定すること。

(エ) 就労支援機関に所属し、又は登録しており、雇用期間中支援が受けられることなどの条件を設定すること。

(オ) 特定の就労支援機関に限定した受入れを実施すること。

(3) 働き方への配慮

ア 多様な勤務場所の設定及び人事配置上の配慮

障害のある職員の通勤負担等の軽減に資するため、障害の種類及び程度、業務の内容等を踏まえ、多様な勤務場所を検討し、又は設定するとともに、人事配置の際にも、通勤経路、通勤距離等に関する本人の希望等を確認するなどして、可能な限りの配慮を行う。

イ 勤務時間等の柔軟な運用

障害のある職員の働きやすさを考慮し、早出遅出勤務等による時差出勤、休憩時間の分割及び追加等について障害のない職員に周知させて理解を求めるとともに、障害のある職員個々の実情に応じて勤務時間等を弾力的に運用する。

ウ 各種休暇の取得促進

障害のある職員が仕事と私生活を両立し、勤務を継続しやすくするため、年次休暇、

特別休暇等各種休暇の取得を奨励する。

(4) キャリア形成の支援

ア 実務研修、教養等の実施方法への合理的配慮の検討

実務研修、教養等の実施に当たっては、受講を希望する障害のある職員が受講することができるよう、埼玉県警察Web会議システム（埼玉県警察Web会議システム運用要領（令和3年情管第2463号）に定めるものをいう。）の活用といった受講に必要な合理的配慮を検討する。

イ 非常勤職員から常勤職員への転換の推奨

会計年度任用職員として雇用されている障害のある職員に対し、任期中における育成に努め、当該職員の常勤への転換意欲の向上を図る。

ウ 会計年度任用職員に対する任期中の業務付与

会計年度任用職員で雇用されている障害のある職員が、任期終了後も引き続き本県警察内外で勤務できるよう、付与する職務内容の選定に配慮する。

(5) その他の人事管理

ア 定期的な面談等による状況把握等

障害のある職員を配置後、職場定着支援を適切に実施するため、所属幹部等による定期的な面談等を実施して継続的な状況把握を行う。

イ 障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等

障害の特性等を踏まえ、必要により職場での介助を行うほか、通勤時間、通勤手段等に配慮する。

ウ 中途障害者に対する配慮

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。）については、障害の程度、本人の希望等を踏まえて適切な人事配置を行うほか、職場復帰のために必要な職務の選定、職場環境の整備、働き方、キャリア形成等に配慮する。

エ 自己申告制度等の効果的な活用

障害のある職員の職場適応を組織的に支援するため、埼玉県警察職員人事評価規程（平成14年埼玉県警察本部訓令第16号）第15条に規定する自己申告を活用するほか、当該職員が就労パスポート（障害者が働く上での自分の特徴、希望する配慮等を就労支援機関とともに整理し、就職又は職場定着に向けて、職場又は就労支援機関と必要

な支援について話し合う際に活用するために作成する情報共有ツールをいう。)の活用を希望する際には、これを取り入れて効果的に活用する。

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年法律第50号）に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者が活躍する場の拡大に取り組む。