

別添

鳥取県警察障がい者活躍推進計画	
任命権者	鳥取県警察本部長
計画期間	令和6年10月31日～令和12年3月31日
鳥取県警察における障がい者雇用に関する課題	鳥取県警察の障がい者の雇用は、平成16年度から実施しており、令和6年6月現在、身体障がい者5人、精神障がい者1人を雇用している。 本県警察においては、法定雇用率に対する適正な雇用を達成している状況にあるが、法定雇用率が、令和8年7月までに3.0%に引き上げられる予定であることから、今後も障がいの程度を踏まえた適切な雇用に努めていかなければならない。 また、採用した障がいを有する職員の活躍のためには、必要に応じて体制・職場環境の整備を推進していく必要がある。
目標	
1 採用に関する目標	法定雇用率の達成 ※令和6年4月1日時点の法定雇用率2.8% (令和8年7月までに3.0%に引き上げ予定)
2 定着に関する目標	障がい者自身の意見や希望を基に、職場環境を見直し、不本意な離職者を生じさせないようにする。 毎年度末、人事記録やアンケート、面談結果等を基に、定着状況及び改善点等を把握・管理する。
3 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	(1) ワーク・エンゲージメント 前年度を上回る状況の確保 (2) 満足度の全体評価 80%以上 (3) 評価方法 毎年5月時点で在職する障がいを有する職員（新規採用者を除く。）への面接及びアンケートにより、その進捗状況を把握・管理する。
4 職域の拡大に関する目標	個人の障がいの特性及び本人の希望を踏まえ、スキルアップ研修の受講等職員の能力向上に向けた取組を行い、職員が活躍できる職域の拡大を図る。
取組内容	
1 障がい者の活躍を推進する体制整備	(1) 組織面 令和2年2月20日、鳥取県警察障がい者活躍推進計画に定める各種施策等を効果的に推進し、障がいを有する職員が活躍できる職場環境を整備することを目的として、警察本部に「鳥取県警察障がい者雇用推進チーム」（以下「障がい者雇用推進チーム」という。）を設置した。 障がい者雇用推進チームは、統括責任者（障がい者雇用推進者）・副統括責任者の管理・指揮の下、実務者チームを置き、同チームのチームリーダーが必要に応じてチーム要員を招集し、 ○ 障害者雇用率制度における障がい者雇用に関する事項の検討 ○ 障がいを有する職員の職業生活における活躍の推進に関する事項の検討 ○ 障がいを有する職員の視点を反映した施策推進に向けた検討 ○ 検討結果等について、報告等施策の推進に資すること等の議事を行うものとする。 チームリーダーは、必要があると認めるときは、チーム要員以外の者に対し、実務者チームへの出席を求めることとしている。 全職員に対し、あらゆる機会を通じて教養を行い、全職員の「心のバリアフリー」に対する意識の向上を目指す。 障がい者雇用推進者、障がい者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員等は、外部の関係機関（鳥取労働局その他障がいを有する職員が利用している支援機関等）と連携を図り、関係者間で支

	援状況を共有する。 また、必要に応じ、就労支援機関等の関係機関に所属する有識者への相談、助言等を求めることにより、サポート体制等の強化に努める。 (2) 人材面 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。）をはじめ、人事担当職員について、他省庁が開催する講習会等を積極的に受講させ、障がい者を有する職員が働きやすい職場環境づくりや、障がいの特性に応じた雇用管理に関する理解を一層深めさせるなど、職員個々のスキルアップを図る。
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	新規採用時、人事異動期の面談で、障がい者と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
3 障がい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 新規に採用する障がい者については、障害者職業生活相談員等が、障がいの特性及び障がい者の要望を把握し、事前に働きやすい環境の整備を行うとともに、在職中の障がい者を有する職員を新規採用者の助言、相談役に選定するなど相談しやすい環境を構築し、新規採用者の不安解消に努める。 採用後は定期的な面談により、必要な配慮等を把握し、継続的な支援措置を講じる。また、障がい者雇用推進チームが相談窓口（電話・メール）となり、常に相談できる体制を確保する。 (2) 募集・採用 採用選考にあっては、障がいの特性に応じた選考方法や職務の選定を工夫するなど配慮し、特定の障がいの排除及び特定の採用条件の設定等不適切な取扱いを行うことなく、身体障がい者のみならず、精神障がい者及び知的障がい者等の積極的な採用に努めるなど、適当な雇用の場の提供、適正な雇用管理を行う。 (3) 働き方 障がい者を有する職員が、自らの障がいの特性に応じて無理なく働くことができるよう、テレワーク勤務制度、フレックスタイム制の活用や、本人の希望に応じた短時間労働による就業を促進するなど、障がいの特性に配慮した働き方の取組を推進する。 各種休暇制度についての周知を図り、取得しやすい職場環境の醸成を図る。 (4) 職域の拡大 本人の希望や業績目標等を踏まえつつ、各種研修への参加、また専門知識を有する職員の指導など職業能力の開発及び向上に関する対策を行い、職域の拡大を図る。 障がい者を有する職員による意見交換会により、各職場で本人が工夫していること、他の職員からの支援内容などを共有し、職域の拡大を目指す。 (5) その他の人事管理 警務課と厚生課が緊密な連携を図り、障がい者を有する職員に対する定期的な面談を行うとともに、必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調による配慮を行う。
4 その他	平成25年4月に施行された「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」に基づき、毎年度、障がい者就労施設からの物品等の調達の推進を図る。
5 問い合わせ先	鳥取県警察本部警務課 人事第一係、人事第二係 企画第一・法制係、企画第二係 電話 0857-23-0110（内線2623・2633）