

「栃木県警察障害者活躍推進計画（第1期）」取組状況について

障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第6項の規定に基づき、令和2年度の取組状況を公表します。

1 計画の推進体制

- 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、警務部長を選任しています。
- 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しています。
- 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把握・点検を行っています。
- 障害のある職員に対してアンケートを行い意見を集約し、計画に掲げる取組に反映できるよう努めています。
- 栃木県警察を挙げて計画を推進するため、教養資料等により職員に分かりやすく内容を周知しています。
- 計画に掲げる取組を着実に推進するため、栃木労働局等の関係機関と連携を図っています。

2 職員の採用に係る取組

- 職員の採用に当たっては、関係部局と連携し、障害種別を問わず実施することとし、選考方法は「障害者差別解消指針」及び「合理的配慮指針」を踏まえ、拡大印刷や書面による伝達を行うなど、障害特性に配慮して実施しています。
- 新たに採用した職員が早期に安定して勤務できるよう、関係所属によるサポート体制を構築するよう努めています。
- 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よう努めています。
- 障害のある人対象の採用選考考査試験について、ホームページ等の広報媒体を活用し、広く周知しています。
- 警察行政職に関心を持ってもらうため、障害のある人を対象とした「県庁オープンゼミ」に参加し、障害のある職員が業務紹介等を行っています。

3 職員の働きやすい環境づくりに係る取組

- 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、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っています。
- 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しています。
- 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教養を行っています。
- 障害のある職員との業務上のやり取りについて、個々の障害特性に応じた合理的配慮を提供するよう努めています。
- 時間単位の年次休暇や傷病休暇などの各種休暇の利用促進に努めています。
- 障害のある職員の障害特性に応じて就労支援機器を配分しています。
- 多目的トイレやスロープの設置など、バリアフリー化を進めています。

4 職員の能力開発に係る取組

- 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、適した業務を検討しています。
- 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っています。
- 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っています。

5 その他の取組

- 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達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っています。