

栃木県警察障害者活躍推進計画（第1期）

1 計画の目的

栃木県警察では、これまで障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）に基づき、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。

令和元年の法改正を踏まえ、栃木県警察では、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、栃木県警察障害者活躍推進計画（以下「計画」という。）を作成した。

2 計画の期間

- (1) 令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とする。
- (2) 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

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

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) 栃木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 職員の採用に係る取組

(1) 目標

障害者雇用率は、当該年6月1日現在の法定雇用率以上とする。

(2) 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「障害者差別解消指針」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試験について、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。

6 職員の働きやすい環境づくりに係る取組

(1) 目標

不本意な離職者を極力生じさせない。

(2) 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 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。
- エ 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。
- オ 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。
- カ 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。
- キ 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。

- ク 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。
- 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。
- サ 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。

7 職員の能力開発に係る取組

(1) 目標

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。

(2) 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。

8 その他の取組

(1) 目標

障害者の活躍の場の拡大を推進する。

(2) 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等の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。