

大通達甲（警）第5号  
令和6年3月1日

簿冊名	例規(1年)
保存期間	1年

本部各課・所・隊長  
警察学校長 殿  
各警察署長

警察本部長

大分県警察障害者活躍推進計画の改正について（通達）

県警察に勤務する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については、「大分県警察障害者活躍推進計画の策定について」（令和2年4月23日付け大通達甲（警）第3号）に基づき実施しているところであるが、障害者の活躍を推進する体制の見直し等に伴い、別添のとおり「大分県警察障害者活躍推進計画」を改正し、令和6年4月1日から取り組むこととしたので、所属職員に周知徹底の上、その取組に遺漏のないようにされたい。  
なお、前記通達は、同日付けで廃止する。

（警務課人事係）

## 大分県警察障害者活躍推進計画

機関名	大分県警察本部
任命権者	警察本部長
計画期間	令和6年4月1日～令和11年3月31日（5年間）
大分県警察本部における障害者雇用に関する課題	大分県警察では、令和元年度以降、法定雇用率を達成しているところ、引き続き、法定雇用率を達成するとともに障害のある職員の活躍に向け、体制整備や各種取組を推進していく必要がある。

### 目標

① 採用に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 毎年度6月1日時点での対象障害者（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37条第2項に規定する対象障害者をいう。）である職員の数が、法定雇用率により必要とされる数以上の水準を維持する。</li> <li>○ 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。</li> </ul>
② 定着に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 不本意な離職者を極力生じさせないようにするとともに、毎年度の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に定着状況を進捗管理する。</li> </ul>
③ ワーク・エンゲージメントに関する目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 支援担当者による定期面談、障害者職業生活相談員への相談状況、必要に応じたアンケート等を通じ、当事者職員の職務環境等に関するデータを収集し、障害者雇用・活躍に関する課題及び対策等を分析することにより、求められる取組を推進する。</li> </ul>
④ キャリア形成に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 当事者職員一人ひとりの特性や能力等を把握し、本人に合った業務の割り振りや人事配置を行う。また、本人の意欲や能力等に応じて、職域拡大を検討する。</li> </ul>

### 取組内容

#### 1 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者雇用推進者として警務課長を選任する。</li> <li>○ 障害者職業生活相談員として、警務課人事担当者、採用担当者及び教養担当者を選任する。</li> <li>○ 支援担当者として、当事者職員の上司を選任する。</li> <li>○ 警察本部に、障害者雇用推進者、警務部内の責任者等を構成員とする障害者雇用・活躍推進チーム（以下「推進チーム」という。）を設置し、大分県警察障害者活躍推進計画（以下「推進計画」という。）の実施状況を点検し、必要に応じて見直しを図っていく。 また、推進チームは、推進計画に基づく各種取組の実施状況について取りまとめの上、毎年度1回公表する。</li> <li>○ 障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、支援担当者及び推進チームは、必要に応じて外部の関係機関（大分労働局、公共職業安定所、その他当事者職員が利用している支援機関等）と連携体制を構築し、関係者間で情報を共有する。</li> <li>○ 障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、支援担当者及び推進チームは、定期人事異動等により人員に変更が生じる都度更新を行う。</li> </ul>
---------	--

(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。）については、大分労働局が開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。</li> <li>○ 当事者職員が配置されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は大分労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る（過去の受講者を除く。）。</li> </ul>
---------	---

## 2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 現に勤務する当事者職員や今後採用する職員の特性、能力、希望等を踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。</li> <li>○ 人事評価や定期面接等を通じて、当事者職員と業務の適切なマッチングについての点検を行い、必要に応じて修正を行う。</li> </ul>
--	---

## 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 採用時の面接、採用後の定期面談、障害者職業生活相談員への相談状況等を踏まえ、可能な範囲で就労支援機器の整備や施設の改修を検討するなど、当事者職員が働きやすい環境づくりに努めるとともに合理的配慮を提供する。</li> </ul>
(2) 募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 募集・採用に当たっては、合理的配慮を提供するとともに以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。</li> <li>・ 自力で通勤できることといった条件を設定すること。</li> <li>・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。</li> <li>・ 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といった条件を設定すること。</li> <li>・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。</li> </ul> </li> </ul>
(3) 働き方	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 時間単位の年次有給休暇、病気休暇、特別休暇などの各種休暇制度の利用を促進する。</li> <li>○ 時差出勤などの柔軟な勤務時間制度の利用を促進する。</li> </ul>
(4) キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 面談等において、当事者職員に対する中長期的なキャリア形成に関する希望を把握するとともに、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を検討する。</li> <li>○ 当事者職員の希望等も踏まえつつ、警察学校への入校教養、向上研修等の教養訓練を実施する。</li> </ul>
(5) その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 採用後に当事者職員となった者（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、円滑な職場復帰のために必要な職務選定を行うほか、職場環境の整備、通院への配慮、働き方、キャリア形成等に配慮する。</li> </ul>

## 4 その他

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「大分県障がい者優先調達推進方針」等に基づき、障害者就労施設等への物品や役務の発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</li> </ul>
--	--