

## 三重県警察障害者活躍推進計画

### 1 策定趣旨

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。）第7条の3の規定に基づき、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関する計画を定めるものである。

### 2 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの間

### 3 周知・公表

計画の策定又は改定については、全職員に周知するとともに、ウェブサイトに掲載するなど適切な方法で公表する。また、数値目標の達成状況や取組の実施状況等についても、毎年度1回、公表する。

### 4 現状・課題

令和元年6月1日現在の任免状況通報（法第40条第1項の規定に基づき、厚生労働大臣に対する対象障害者（法第37条第2項に規定する対象障害者をいう。以下同じ。）である職員の任免に関する状況の通報をいう。以下同じ。）において、三重県警察では、法定雇用率（法第43条第2項に規定する障害者雇用率をいう。以下同じ。）により必要とされる数を上回る障害のある職員が勤務している状況にあるが、今後も計画的な採用や働きやすい職場環境の整備に努める。

(令和元年6月1日時点の三重県警察における任免状況通報)

法定雇用障害者数	12人
対象障害者である職員の数	13人

### 5 目標

#### (1) 採用に関する目標

対象障害者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よう、積極的な採用に努める。

#### (2) 定着に関する目標

計画に基づく各種取組を推進することで、離職者を極力生じさせないよう努めるとともに、離職があった場合には、その理由等の整理・分析を行い、その原因の除去に努める。

### 6 具体的な取組内容

#### (1) 障害者の活躍を推進する体制整備

- ・令和元年9月6日、法第78条第1項の規定による障害者雇用推進者として警務部長を選任しているところ、引き続き、障害者雇用の促進及びその雇用の継続に必要な諸条件の整備を図るための業務等を担当する。
  - ・別表に掲げる者を構成員とする「三重県警察障害者活躍推進チーム」を設置し、毎年度、計画の取組状況の把握・検証を行い、障害のある職員の意見を踏まえつつ、必要に応じ計画を見直し、障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進する。
  - ・法第79条第1項の規定による障害者職業生活相談員を選任しているところ、引き続き、障害のある職員が相談しやすく、かつ、その相談に応じ適切に指導を行うことができる相談窓口の整備に努める。また、当該窓口を、全ての職員に確実に周知する。
  - ・障害者職業生活相談員のほか、「三重県警察職員ピアサポート制度」を効果的に運用し、障害のある職員の不安や悩みの早期解決を図る。
- (2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出
- ・障害のある職員一人一人の特性や適性を踏まえ、障害のある職員の希望などを職場と本人が共有し、職務を選定する。
  - ・障害のある職員が担当する業務を特定の職務に固定し又は限定することなく、各職場でコミュニケーションを図り、適性に応じて能力が発揮できるよう、障害のある職員の意思を確認しながら、職務の見直し等を行う。
  - ・人事担当者は、障害のある職員が継続して働くことはもとより、意欲や希望に配慮し、キャリアアップにつながる人事配置に努めるとともに、労働局が開催するセミナーへ積極的に参加する等し、障害の特性に応じた人事管理に関する理解を一層深める。
  - ・所属長は、障害のある職員自身の意向も尊重した上で、障害のある職員のキャリアアップにつながると考えられる教養や研修の受講を勧める等の支援を積極的に行うとともに、障害のある職員も、教養や研修を通じて、実務能力や専門性の向上を図る。
- (3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理
- ・障害のある職員が継続して働けるよう、テレワークやフレックスタイム制の導入に向けた環境整備に取り組む等、働き方の多様化・柔軟化を進める。
  - ・障害のある職員が、障害の特性に応じて無理なく安心して働くことができるよう、ワークライフバランスの実現の観点を踏まえ、各種取組を推進する。
  - ・障害のある職員が安心して働くことができる各種施設の整備や改修、職務環境の改善等に取り組む。
  - ・定期的実施している人事評価における面談の際、障害のある職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、合理的な配慮を行う。
  - ・障害のある職員と共に働く上司・同僚のみならず、全ての職員が障害への理解を深め、職場内での協力体制を整えるため、各種資料の配付や研修会を開催するほか、多様な相談先との連携を深める。
  - ・職員の採用を行うに当たっては、厚生労働省が示す「障害者差別禁止指針」（平成27年厚生労働省告示第116号）及び「合理的配慮指針」（平成27年厚生労働省告示第117号）を十分に踏まえて対応する。

- ・三重県人事委員会と連携し、募集案内について、様々な障害に応じた工夫をするとともに、採用選考に当たっては、障害者からの事前の希望により、ルーペや拡大読書器などを使用可能とするほか、点字での試験問題提供や音声パソコンを使用可能とするなど、障害者が受験しやすい環境整備に取り組む。
- ・採用面接において、障害者の状況に配慮した職務や配属先を検討するため、障害の種類や程度など配慮事項の確認を行う。
- ・募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。
  - ① 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
  - ② 自力で通勤できることといった条件を設定する。
  - ③ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
  - ④ 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ことといった条件を設定する。
  - ⑤ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

(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等の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）に基づき、障害者就労施設等への発注等を通じ、障害者の活躍の場の拡大を推進する。

別表

### 三重県警察障害者活躍推進チーム

警務部警務課	警務部首席参事官（警務課長） 企画室長 人事担当 企画室企画第一担当及び第二担当 装備担当
警務部会計課	警務部参事官（会計課長） 予算担当 施設室管財担当
警務部教養課	教養課長 学校・職場教養担当
警務部厚生課	厚生課長 厚生担当
警察学校	警察学校長 教務科長
障害のある職員（会計年度任用職員を含む。）	
その他、警務部首席参事官（警務課長）が指定する者	