

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2年4月1日～令和7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、現在、身体障がい者4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3年までに2.6%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、採用した障がい者である職員の活躍のためには、更なる体制・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	適正な法定雇用障がい者数の達成 ※法定雇用率2.5%（令和3年までに2.6%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。
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者（新規採用を除く）への、面接及びアンケートで、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を踏まえ、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、活躍推進計画に定める各種施策等を効果的に推進し、障がい者であ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・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、 ○ 障がい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 ○ 障がい者であ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 ○ 障がい者であ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。 (2) 人材面 障がい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、他省庁が開催する講習会等を受講させ、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	<p>(1) 職務環境 新規に採用する障がい者については、障がい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。 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。</p> <p>(2) 募集・採用 採用選考にあっては、障がいの特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、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の積極的な採用に努める。</p> <p>(3) 働き方 テレワーク勤務制度の制定に向けた取組を推進するとともに、フレックスタイム、特例勤務制度等の周知と、取得しやすい職場環境の醸成を図る。 各種休暇制度の周知と、取得しやすい職場環境の醸成を図る。</p> <p>(4) 職域の拡大 本人の希望を踏まえつつ、各種研修への参加、また専門知識を有する職員の指導により、能力の向上を図り職域の拡大を行う。 障がい者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。</p> <p>(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、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。</p>
4 その他	平成25年4月に施行された「障害者優先調達福祉法」に基づき、毎年度、障がい者施設から物品を調達している。警察本部また各警察署の県内全域において、物品の内容また調達先を拡大し、障がい者就労施設からの調達実績の向上を目指す。
5 問い合わせ先	鳥取県警察本部警務課人事第一・第二係、企画第二係 電話 0857-23-0110 (内線2623・2634)