

鳥取県警察障がい者活躍推進計画の実施状況

評価年度	令和4年度
目標に対する達成度	<p>○採用に関する目標 (実雇用率) 3. 18% ※ 令和4年6月1日時点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 令和5年度当初の実雇用率は2. 85%予定 <p>○定着に関する目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 警察行政職員5名について、令和4年度中の辞職者なし ・ 会計年度任用職員については交替 <p>○満足度、ワークエンゲージメントに関する目標 (ワーク・エンゲージメント)</p> <p>そうだ・まあそうだ 100% (令和3年度: 80%) (満足度)</p> <p>満足・やや満足 100% (令和3年度: 60%)</p> <p>○キャリア形成に関する目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 個人の障がいの特性を踏まえ、本人の希望や人事評価を考慮して職域の拡大を図ることとする。 ・ 令和4年度は、障がい者雇用枠として会計年度任用職員ポストを確保の上1名採用しており、令和5年度も同枠での採用を継続予定
取組内容の実施状況	<p>○障がい者の活躍を推進する体制整備 (組織面)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用推進者として警務部長を選任(令和元年9月6日に選任済み) ・ 令和2年2月、障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置するとともに、同チームの下に実務者チームを設置した。「障がい者雇用推進チーム」及び実務者チームによる会議を適宜開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題としている。 ・ 令和4年度においても人事異動等を踏まえて実務者チームの構成を見直しており、今後も適宜の見直し・更新を行う。 <p>(人材面)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 令和5年度の障害者職業生活相談員として選任予定の者を含む2名が、鳥取労働局開催の障害者職業生活相談員資格認定講習を受講し、スキルアップを図った(令和4年6月受講)。 <p>○障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現に勤務する障がい者職員や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、勤務地希望調査や適宜の面談等により、障がい者職員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行っている。

○障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(職務環境)

- ・ 定期的な面談により必要な配慮等を把握し、障がい者職員の要望、負担等を踏まえつつ、継続的に必要な措置を講じることとしている。
- ・ 障がい者職員からの相談体制の確保として、障がい者雇用推進チーム員が窓口となり、電話・メールによる相談を受け付け、必要に応じて、面談を実施して不安等の解消に努めることとしている。
- ・ 面談を通じて把握した、「障がいを有する職員で集まり、話をしてみたい。」旨の要望に基づき、令和4年10月、希望する障がい者職員を対象とした座談会を開催した。

なお、同座談会は、聴覚障がいを有する職員が参加可能となるよう、モバイル端末のチャット機能を活用して実施し、障がい者職員の視点を反映した施策推進について検討したほか、フリートーキングによるお互いの自己紹介や質疑応答等積極的な意見交換を行った。

(募集・採用)

- ・ 障がい者職員との面談を通じて、職員自身の応募に至った経緯や、応募者獲得に向けた有効な手法について聴取するなど、実態を踏まえた効果的な採用方法等に関する検討を実施している。
- ・ 今後、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした仕事説明会等の開催の検討を進めていく。

(働き方)

- ・ 部内用執務資料の発出及び部内教養を通じて、様々な勤務制度について理解を深め、それらの利用促進を推進している。
- ・ 特に定期的な通院が必要な者については、病気休暇や時間単位の年次有給休暇等の各種休暇の利用を促進している。

(キャリア形成)

- ・ 本人の意向等を確認した上で、能力向上に向けた各種研修等の参加や障がい者職員を含む意見交換会等を推進している。

(その他の人事管理)

- ・ 障がい者が勤務する所属及び警務課においてそれぞれ面談を行った上、必要に応じて障害者職業生活相談員等が、障がい者職員と随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行うこととしている。

「目標に対する達成度」及び「取組内容の実施状況」に対する点検結果

- ・ 実雇用率の達成に向けた各種活動を推進した結果、前年度に引き続き目標達成となった。
- ・ 前年度に目標未達成であった、ワーク・エンゲージメント、満足度の評価については、いずれも改善され目標達成となった。引き続き、面談等によるきめ細かな意見、要望の把握に努め、障がい者職員がより一層働きやすい職場環境を目指して、各種計画を推進していく必要がある。

計画の見直し・修正

- ・ 目標達成に向け、計画に基づいた各種活動を継続して推進する。