

青森県警察

障がい者活躍推進計画

令和2年3月 策定
令和5年4月 一部改正
令和7年3月 策定

目 次

1 青森県警察障がい者活躍推進計画の策定にあたって	1
○ はじめに	
○ 現状と課題	
障がい者の雇用状況	
障がい者の採用試験の状況	
○ 計画期間	2
○ 目標	
採用に関する目標	
定着に関する目標	
○ 計画・取組結果の公表	
2 取組の内容	3
○ 推進体制の整備	
組織体制	
サポート人材の育成	
○ 職務の選定・創出、人事管理	4
○ 環境整備	
施設整備	
職務環境	
障がい者への合理的配慮	
外部の関係機関との連携	
○ 募集・採用・任用	5
募集・採用	
採用試験・任用	
任用後のキャリア形成	
○ 障害者就労施設等からの物品等の調達	

1 青森県警察障がい者活躍推進計画の策定にあたって

はじめに

令和元年6月、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）の改正により、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する障害者活躍推進計画作成指針に則して、計画を作成することが義務付けられ、青森県警察では令和2年3月に「青森県警察障害者活躍推進計画」を策定し、公表しました。

障がい者の活躍とは「障がい者の特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、本計画のもと、障がい者を有する職員を含む全ての職員が活躍できる働きやすい職場環境づくりを目指して、このたび、令和7年4月から令和12年3月31日までの5年を期間とする障がい者活躍推進計画を作成しました。

現状と課題

障がい者の雇用状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならないとされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業よりも高い法定雇用率が設定されております。

策定当初、青森県警察における障がい者の実雇用率^{*1}は法定雇用率を達成しておらず、法定雇用率を達成することが課題となっております。

現時点では、実雇用率が法定雇用率を上回っており、今後も法定雇用率を達成していくことが課題となっております。

算定基準日 ^{*2}	法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	実雇用数	実雇用率	法定雇用率
R1. 6. 1	391. 0人	7. 5人	1. 92%	2. 5%
R3. 6. 1	393. 5人	11. 5人	2. 92%	2. 6%
R6. 6. 1	383. 5人	14. 0人	3. 65%	2. 8% ^{*3}

※1 実雇用率及び法定雇用率の算定には警察官は含まれず、警察官以外の職員（警察行政職員）が算定の対象となります。

※2 算定基準日は、毎年6月1日です。

※3 令和6年の法定雇用率は、経過措置による率となります。

障がい者の採用試験の状況

障がい者を対象とした青森県職員採用選考試験については、警察事務職員（常勤職員）枠として令和元年度から令和3年度まで毎年度実施し、各年度1名ずつ採用してまいりました。

今後も引き続き、様々な障がい者の雇用に取り組んでいきます。

計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間を計画期間とします。

目標

採用に関する目標

本計画では、採用に関する目標を
毎年6月1日時点における法定雇用率以上を継続して達成すること
(現時点における目標設定率は、政令で定める3.0%)
と設定します。

【法定雇用率】

令和6年4月 1日から	3.0%
のところ、経過措置により	
令和8年6月30日まで	2.8%
令和8年7月 1日から	3.0%

定着に関する目標

定着に関する目標を、在職中の疾病・事故等による障がいも含め、警察官も対象として、

障がいを理由とする不本意な離職を極力生じさせないこと
と設定します。

計画・取組結果の公表

本計画及び取組状況は、青森県警察ホームページへの掲載により一般に公表します。

職員に対しては、部内向けホームページに掲載し、全ての職員への周知を図ります。

2 取組の内容

推進体制の整備

組織体制

障がい者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、推進体制をしっかりと整備し、取組の推進・見直しについてPDCAサイクルを確立する必要があります。

また、障がいを有する職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えるとともに、全ての職員が障がいへの理解を深めていくことが重要です。青森県警察では、以下の体制により障がい者の雇用に関する取組を推進します。

障害者活躍推進者	警務部長（障害者雇用推進者）
障害者活躍副推進者	警務課長
障害者活躍推進チーム	警察本部内において、各部の重要事項についての企画及び調査に参画し、調整に係る事務に従事する職員で構成
障害者職業生活相談員	人事を担当する課長補佐級の職員

- 障害者活躍推進者（障害者雇用推進者）
障がい者の雇用の促進及び継続を図るため、施設又は設備の設置若しくは整備その他の諸条件の整備を図るための業務や、対象障がい者の採用に関する計画の作成、当該計画の円滑な実施を図るための業務等を担います。
- 障害者活躍副推進者
障害者活躍推進者を補佐します。
障害者活躍推進者が不在のときはその職務を代理することができます。
- 障害者活躍推進チーム
障がいを有する職員が働きやすい職場づくりや障がい者が能力や適性を発揮できるような職務の選定・創出等の検討及び毎年度、取組状況の把握・検証を行います。
- 障害者職業生活相談員
障がいを有する職員の職業生活に関する相談及び指導を行います。

サポート人材の育成

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、厚生労働省が実施する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させるなど、能力の強化を図ります。

職務の選定・創出、人事管理

現に勤務する障がい者や、今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、組織内アンケート等を活用し、職務の選定及び創出を不断に実施します。

障がいを有する職員との定期的な面談を行い、障がい者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、必要に応じて改善を行います。また、採用後に障がい者となった職員についても同様に、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備や通院への配慮を定期的かつ着実に行うなど、障がいを有する職員がその障がいを理由とした不本意な離職をしないよう配慮に努めます。

環境整備

施設整備

障がいを有する職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくため、障がいの特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ、エレベーター等の施設を順次整備するよう努めます。

職務環境

障がいを有する職員はもとより、全職員が時差出勤や勤務時間の割振変更の活用や年次休暇の取得促進によって多様で柔軟な働き方を推進することにより、ワークライフバランスの実現を図ります。

障がい者への合理的配慮

全職員に対する意識啓発として、障がい者への対応や障がい理解に関する内容を盛り込んだ啓発資料を配付するなど、障がい者への合理的配慮に努めます。

外部の関係機関との連携

必要に応じて、外部の関係機関（青森労働局、ハローワーク青森、その他支援機関等）と連携体制を構築し、関係者間で支援状況を共有します。

募集・採用・任用

募集・採用

障がい者の募集・採用に当たっては、通常募集・採用に加え、特別支援学校や就労支援機関等の関係機関を通じた広報活動を強化し、採用試験の実施について周知するなど、受験者の掘り起こしを図ります。

なお、採用活動においては、以下のような不適切な取扱いはしません。

- ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。
- ・ 自力で通勤できることといった条件を設定すること。
- ・ 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。
- ・ 「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こと。
- ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

採用試験・任用

引き続き、障がい者を対象とした採用試験を実施します。また、非常勤職員の募集の際には、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障がいの特性に配慮した職務の選定や選考方法の工夫に努めます。

職員の採用試験の実施に当たっては、障がい者を対象とした採用試験及び一般の採用試験の別を問わず、障がいを有する受験者からの配慮について申し出があった場合は、手話通訳や点字その他必要な合理的配慮に努めます。

なお、採用内定者に対しては、プレ雇用*の実施に努めます。

※プレ雇用

常勤職員の採用内定者について、採用後に円滑に業務を開始できるようにするため、本人の希望に応じて、常勤職員の採用前に非常勤職員として、短期間勤務できるものです。

任用後のキャリア形成

任期付きの非常勤職員については、任期終了後においても引き続き公務内外で就労できるような職務選定や任期中のサポートを実施し、中長期的なキャリア形成に資するための配慮を行います。

障害者就労施設等からの物品等の調達

「青森県における障害者就労施設等からの物品等の調達方針」にのっとり、障がい者の雇用に努める県内の企業及び障害福祉サービス事業者等の受注機会の拡大を図ります。