

# 新潟県警察障害者活躍推進計画

令和2年4月1日制定

令和7年4月1日改正施行

## 第1 はじめに

### 1 背景及び趣旨

- 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、「新潟県警察障害者活躍推進計画」（以下「計画」という）を定めるものです。

引き続き、計画に基づき、新潟県警察で働く障害者（法第2条第1項に規定する障害者をいう。以下同じ。）が職業生活において活躍するための職場環境の整備等の取組を一層推進していくこととします。

### 2 計画の基本事項

#### (1) 機関名

新潟県警察本部

#### (2) 任命権者

新潟県警察本部長

#### (3) 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。
- 計画期間内において、毎年度計画の実施状況を点検することとし、必要に応じて結果を踏まえた対策の実施を検討するなど、状況に応じた見直しを行うこととします。

#### (4) 計画の公表等

- 計画については、作成又は見直しの後1月以内に新潟県警察ホームページで公表することとします。
- また、採用及び定着の目標に係る前年度の取組状況についても公表を行うこととします。

## 第2 目標

### 1 採用に関する目標

- 目 標：毎年度6月1日時点の法定雇用率の着実な達成を目指します。
- 評価方法：毎年の任免状況通報時における雇用率の把握

### 2 定着に関する目標

- 目 標：不本意な離職者を極力生じさせないことを目指します。
- 評価方法：毎年の任免状況通報時における前年度採用者に係る定着状況の把握

### 3 ワーク・エンゲージメント（業務への積極的関与の状態）に関する目標

- 目 標：職場環境等の実情を把握し、改善に向けて着実に対応することで高い満足度を目指します。
- 評価方法：障害者である職員に対するアンケート調査による把握

## 第3 取組内容

### 1 障害者である職員の活躍を推進する体制整備

#### (1) 組織面

- 障害者雇用推進者として警務部長を選任します。
- 障害者職業生活相談員として警務部警務課員を選任します。
- 障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者、会計担当部署の責任者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置し、原則として年1回、当計画の実施状況の点検・見直し等について検討します。
- 障害者である職員の活躍を推進するため、県知事部局等の他任命権者と各種取組について情報共有を行うこととします。また、障害者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員等は、障害のある職員の職場定着を支援するため、必要に応じて就労支援機関等と連携するほか、新潟労働局の定着に関する支援制度等を活用するものとします。

#### (2) 人材面

- 職員の障害者雇用についての理解促進を図るため、新潟労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の研修等について受講案内を行い、参加を募ります。
- 県警察全体で取り組むため、グループウェア掲示板等の活用により、全職員に対し当計画及び関係規定の周知を図ります。

### 2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 現に勤務する障害者である職員や今後採用する障害者の能力や希望等を踏まえ、年に1回程度、職務の選定及び創出について検討を行います。
- 人事評価における期首面談等、機会を捉えて上司等による面談を実施することで、障害者である職員と業務の適切なマッチングができているか点検を行い、必要に応じて検討を行います。

### 3 障害者である職員の活躍を推進するための環境整備等

(1) 職場環境の整備

- 障害者である職員からの要望を踏まえ、多目的トイレ、スロープ、エレベーター等、障害特性に配慮した必要な環境整備について検討します。
- 措置を講じるに当たっては、障害者である職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施することとします。

(2) 募集・採用

- 募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わないこととします。
  - ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること
  - ・ 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

(3) 働き方

- 早出遅出勤務制度の柔軟な利用を促進します。
- 時間単位の年次有給休暇や病気休暇等の各種休暇の利用を促進します。

(4) キャリア形成

- 既に実施している人事評価等を通じたキャリア形成の取組を継続します。
- 本人の希望等も踏まえつつ、各種研修等の教育訓練を実施します。

(5) その他の人事管理

- 人事評価における期首面談等の機会に必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じることを検討します。
- 中途障害者（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、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行います。
- 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じることとします。
- 本人が希望する場合には、「障害特性等についての情報共有シート」の活用等により、所属の上司（本人が望む場合は職場の同僚等も含む。）と自身の障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じることとします。

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