

福岡県警察障がい者活躍推進計画

福岡県警察本部長

福岡県警察障がい者活躍推進計画は、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）第 7 条の 3 の規定に基づき、定めるものです。

この計画は、障がいのある職員が、その有する能力を有効に発揮し、職業生活において活躍するための取組を組織として総合的かつ効果的に実施することを目的としています。

機関名	福岡県警察
任命権者	福岡県警察本部長
計画期間	令和 2 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 3 1 日（5 年間） なお、計画期間内においても毎年度取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行う。
福岡県警察における障がい者雇用に関する課題	福岡県警察においては、平成 2 6 年度以降、法定雇用率を達成している状況にあるが、継続的に法定雇用率を充足していくための計画的な採用活動をはじめ、障がいのある職員がその能力を十分に発揮し、活躍できる環境づくりに向けた各種取組を実行していく必要がある。
目標	
① 採用に関する目標	【実雇用率】 各年度 6 月 1 日時点の法定雇用率を充足する。 毎年の任免状況通報により、適切に把握・進捗管理を行う。 ※ 令和元年 6 月 1 日時点の実雇用率：2.99% ※ 令和元年度法定雇用率：2.5%
② 定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない。 毎年の任免状況通報の際に前年度採用者の定着状況を把握し、管理を行う。
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	○ 障害者雇用推進者として警務部長を選任する。 （令和元年 9 月 4 日に選任済） ○ 障害者職業生活相談員として、資格要件を満たす職員を選任する。 （令和元年 1 2 月 4 日に 3 名を選任） ○ 法定雇用率の充足や障がいのある職員が活躍できる職場環境の整備等に

	<p>関し組織全体で取り組む体制を整えることを目的として、関係部署の責任者又は担当者による検討を行う。</p>
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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、福岡労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○ 人事・採用担当者や障がいのある職員が配置されている部署の職員を中心に、福岡労働局を始めとした関係機関が開催する障がい者に関する各種講座の受講案内を行い、参加を募る。
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障がいのある職員の能力や希望を踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。 ○ 新規採用時や部署異動時に加え、定期的に面談を行い、障がいのある職員と業務の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う。 ○ 職員の現在の業務量や仕事の適性、満足度等の調査を実施し、障がいのある職員の特性、能力等に応じた職務の検討を行う。
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	<ul style="list-style-type: none"> ○ 身上監督上の指導担当者による定期的な面談等により、必要な配慮等を把握し、障がい特性に配慮した職務環境（多目的トイレ、スロープ、エレベーター等）の整備等、必要な措置を講じる。
(2) 募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障がいの有無に関わらず試験が受けられる環境を整備するため、障がいのある人が受験をする際に配慮を希望する事項を受験申込時に確認する。 ○ 点字試験を実施する等、申込者の障がいの特性に応じて可能な限りの対応を行う。 ○ 募集・採用に当たっては、以下の不適切な取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・ 自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・ 「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。 ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
(3) 働き方	<ul style="list-style-type: none"> ○ 早出遅出勤務や時差出勤などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○ 時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	<p>障がいのある職員の希望を踏まえつつ、各種研修、教養等を通じて実務能力や専門性の向上を図る。</p>

<p>(5) その他の 人事管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 身上監督上の指導担当者による定期的な面談のほか、日常的に障がいのある職員の状況把握、体調配慮を適切に行う。 ○ 職員の希望や障がいの特性等に応じて、職場までの距離や通勤方法、バリアフリー化等の施設の整備状況等に配慮した人事配置を検討する。 ○ 職員の希望、所属による適性部署の意見等に基づき、障がいのある職員が最も能力を発揮する適材適所の人事配置を検討する。 ○ 中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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等の取組を行う。 ○ 本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい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。
<p>4 その他</p>	
	<p>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に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。</p>