

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2年度
目標に対する達成度	<p>○採用に関する目標 (実雇用率) 2.25% ※ただし、法定雇用人数は目標達成</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和2年度中における採用活動等の結果、令和3年度当初で実雇用率は2.86%となる予定 <p>○定着に関する目標</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和2年度中における辞職者なし <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) そうだ・まあそうだ 100% (満足度) 満足・やや満足 75%</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。 新たに会計年度任用職員ポスト(障がい者雇用枠)を確保し、令和3年度から1名採用予定
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。 役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。 <p>(人材面)</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者職業生活相談員に選任予定としている2名が、鳥取労働局が開催した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2年11月26日受講)。 <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、勤務地希望調査やアンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行っている。 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確認・点検を行い、必要に応じて検討を行っている。 <p>○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)</p> <ul style="list-style-type: none"> 面談やアンケートにより必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措

	<p>置を講じることとしている。措置を講じるに当たっては、障がい者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ている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、面談を実施するなど不安等の解消に努めている。 令和3年4月から採用予定の会計年度任用職員について、疑問や不安等を払しょくするため、採用予定者及び同人の保護者を交えての面談を実施予定としている。 <p>(募集・採用)</p> <ul style="list-style-type: none"> 障がい者職員との面談を通じて、職員自身が応募に至った経緯を聴取するなど、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に向けた検討を進める。 <p>(働き方)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 体調不良時等は、時間単位の年次有給休暇、病気休暇等の各種休暇の利用を促進している。 <p>(キャリア形成)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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促進を行っている。 次年度から採用予定の会計年度任用職員について、定期的に業務の習得状況等について確認を行い、必要に応じて指導等を行うなど、任期の終了後においても引き続き就労できるような支援を行う。 <p>(その他の人事管理)</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者職業生活相談員、保健師等が、障がい者職員と必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行っている。 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、職場環境整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成の取組を行っている。 中途障がい者の警察官に対する人事管理・キャリア形成として、警察行政職員への転任を実施した。
<p>「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</p>	<ul style="list-style-type: none"> 実雇用率の達成に向けた各種活動を推進した結果、目標を達成する見込みであり、適切な計画実施状況であったと考える。 満足度の評価が、目標未達成であることから、面談による意見聴取を行い、原因、問題点を明らかにして改善を図り、障がい者職員がより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。
<p>計画の見直し・修正</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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。