

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6年度
目標に対する 達成度	○ 採用に関する目標 (実雇用率) 2. 8 8 % ※ 令和6年6月1日時点 - 令和7年度当初の実雇用率は2. 9 5 % 予定 ○ 定着に関する目標 - 令和6年度中における辞職者なし ○ 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 8 3. 3 % (令和5年度: 8 3. 3 %) (満足度) 満足・やや満足 8 3. 3 % (令和5年度: 8 3. 3 %) ○ キャリア形成に関する目標 - 個人の障がいの特性を踏まえ、本人の希望や業績目標、人事評価等を考慮して職域の拡大を図ることとする。 - 令和3年度から障がい者雇用枠として会計年度任用職員のポストを確保の上、1名を採用している。令和5年度には新たな職員を採用して現在2年目を迎えており、令和7年度も同枠での採用を継続予定としている。
取組内容の実 施状況	○ 障がい者の活躍を推進する体制整備 (組織面) - 令和2年2月、障がい者雇用推進者、人事担当部署の責任者等を構成員とする「鳥取県警察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。「鳥取県警察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6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、必要に応じて見直し及び更新を行う。 (人材面) - 障害者職業生活相談員の認定資格取得のため、令和6年度は人事担当の職員2名が、厚生労働省において委託事業として実施している「国及び地方公共団体向け障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講し、認定資格を取得したほか、他機関が主催する筆談セミナーに参加するなどスキルアップを図った。 また、年間を通じて、県下次席等研修会や各種会議の機会を利用し、各種障がいの特性や県内で取組中の活動等に関する教養を実施したほか、全職員を対象として教養資料を発出するなど、職員個々の理解度を深める教養を行った。 ○ 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 - 現に勤務する障がいを有する職員や、今後採用となる者の能力、希望等を踏まえた上、勤務地希望調査や定期面談等により、障がいを有する職員と業務と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、継続的に必要な措置を講じることとしている。措置を講じるにあたっては、要望を踏まえつつ、障がいの有する職員にとって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。 - 障がい有する職員からの相談体制の確保、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。 （募集・採用） - 障がい有する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についても検討を進めていく。 （働き方） - 部内用執務資料の発出及び部内教養を通じて、各種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を推進している。 （その他の人事管理） - 障がい有する職員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、職員の希望等により必要に応じて、障害者職業生活相談員等が定期的に面談・相談対応等により、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	- 実雇用率については、前年度に引き続いて法定雇用率を上回る結果となり、目標達成となった。 - 満足度の評価は前年度に続いて目標達成となった。また、ワーク・エンゲージメントの評価については、前年度と同一の数値となり、ともに高い水準であった。来年度も面談等による意見聴取を行い、問題点があればその原因等を明らかにして改善を図り、障がい有する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	- 令和2年2月に制定された「鳥取県警察障がい者雇用推進計画」が令和6年度末に期限を迎えること、また、厚生労働省が障害者活躍推進計画作成指針を改定したことから、令和6年度の実務者チーム会議において改定が必要な項目等を協議した上で改定案を作成し、鳥取労働局職業安定部の確認を経て同推進計画を改定して通達を発出した。 - 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。