

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3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. 88%</p> <p>※ 令和3年6月1日時点</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和4年度当初の実雇用率は3. 19%予定 <p>○定着に関する目標</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和3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)</p> <p>そうだ・まあそうだ 80%</p> <p>(満足度)</p> <p>満足・やや満足 60%</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。 令和3年度は、障がい者雇用枠として会計年度任用職員ポストを確保の上1名採用しており、令和4年度も同枠での採用を継続
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。 令和3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、今後も適宜の見直し・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として選任を予定している1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3年11月受講)。 その他、上記1名を含む人事・企画担当者、障がい者が勤務する所属職員等8名が、同じく鳥取労働局が開催した「とっとり障がい者仕事サポーター養成講座」を受講した(令和3年7月受講)。 <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、勤務地希望調査や適宜の面談等により、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</p>

	<p>(職務環境)</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期的に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。 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、面談を実施して不安等の解消に努めることとしている。 令和3年4月に会計年度任用職員として採用した者について、疑問や不安等を払しょくするため、採用前（令和3年3月）に、同人及び同人の保護者を交えての面談を実施した。 面談を通じて把握した、「障がいを有することや障がいの内容を周知してほしい」旨の要望に基づき、部内用執務資料を発出して周知を行った（希望者のみ）。 <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、職員自身の採用に至った経緯や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の検討を進めていく。 <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。 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。 <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や障がい者職員を含む意見交換会等を推進している。 <p>(その他の人事管理)</p> <ul style="list-style-type: none"> 障がい者が勤務する所属及び警務課において面談を行った上、必要に応じて障害者職業生活相談員、保健師が、障がい者職員と随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行うこととしている。 令和3年4月、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。）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、前年に引き続き目標を達成する見込みであり、適切な実施状況であったと考える。 ワーク・エンゲージメント、満足度の評価が目標未達成であることから、面談等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。
<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。