

原議文書保存期間	5年(令和12年12月31日まで保存)
施行文書保存期間	5年(令和12年12月31日まで保存)

務 甲 達 第 5 3 号
生 企 甲 達 第 4 4 号
刑 企 甲 達 第 1 9 号
交 企 甲 達 第 2 5 号
公 甲 達 第 1 9 号
令 和 7 年 4 月 1 日

部課署長 殿

石 川 県 警 察 本 部 長

石川県警察障害者活躍推進計画の策定について（通達）

石川県警察で働く障害者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ため、石川県警察障害者活躍推進計画を別添のとおり策定した。

各位にあっては、引き続き、障害者である職員がその障害の特性等に応じて能力を有効に発揮することができるよう、各種取組の推進に当たられたい。

石川県警察障害者活躍推進計画

第1 背景・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、石川県警察障害者活躍推進計画（以下「推進計画」という。）を定める。

引き続き、推進計画に基づき、石川県警察（以下「県警察」という。）で働く障害者（法第2条第1号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する。

第2 計画期間

5年間（令和7年4月1日から令和12年3月31日までの間）

第3 推進体制等

1 障害者雇用推進者

法第78条第1項の規定により選任することとされている障害者雇用推進者として、令和元年9月4日、警務部長を選任しているところ、引き続き、警務部長において、障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な諸条件の整備を図るための業務等を担当するものとする。

2 障害者活躍推進チーム

- (1) 障害者雇用推進者の下に障害者活躍推進チーム等を置き、県警察における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進していく。
- (2) 障害者活躍推進チーム等においては、毎年度1回、推進計画に基づく各種取組の実施状況及び進捗状況の分析・評価等を行い、障害者である職員の意見等も踏まえつつ、必要に応じて推進計画の見直しについて審議するものとする。
また、障害者活躍推進チーム等は、推進計画に基づく各種取組の実施状況について取りまとめて、毎年度1回、公表するものとする。

第4 障害者の活躍推進のための取組

1 体制整備

(1) 組織面

ア 相談窓口の整備等

法第79条第1項の規定に基づき障害者職業生活相談員を選任しているところ、引き続き、障害者である職員が相談しやすく、かつ、その相談に応じ適切に指導を行うことができる相談窓口の整備に努める。また、当該窓口を、障害者である職員に確実に周知する。

なお、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。）には、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。

イ 支援担当者の設置等

障害者である職員が勤務する所属の上司を支援担当者を選任し、人事評価時の面接や日常の勤務の機会等において、勤務地や勤務内容に係る状況や希望、体調面や通勤時において必要とされる配慮等のきめ細かな把握に努めることを始めとして、障害者である職員の支援を日常的に行う。

支援担当者は、障害者である職員から勤務内容や職場環境等に関する相談を受けた場合には、当該職員に対して必要な助言を行うほか、当該相談の内容に応じて、所属の担当者に対して職場環境等についての助言を行う。

ウ 外部の関係機関等との連携

障害者の活躍推進のための各種取組を推進するに当たり、外部の関係機関や専門家と連携を図るとともに、必要に応じて、障害者活躍推進チーム等への参加を求め、又は意見を聴くものとする。

(2) 人材面

ア 人事担当者の理解促進

人事担当者を対象に開催しているセミナー等に積極的に参加するなど、障害者である職員が働きやすい職場環境づくりや、障害特性に応じた雇用管理に関する理解を一層深める。

イ 同僚・上司の理解促進

障害者である職員が勤務する所属の職員を中心に、労働局が開催する「精神・発達障害しごとサポーター養成講座」等の受講案内を行って積極的な参加を促すなど、障害特性についての基礎知識や、当該職員と共に働く上で必要な配慮等についての理解を一層深める。

また、労働局や公共職業安定所から職員の派遣を要請するなど、これら機関と連携して、必要な研修の受講に努める。

ウ 全職員の理解促進

講演会の開催、マニュアル・ガイドブック等の各種資料の配布や石川県警察ポータルサイトの掲示板への掲載等により、全職員の障害に対する理解を促進する。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

障害の種類、程度や特性は個々人で様々であり、かつ、それぞれに応じた適切な合理的配慮を提供すれば、高い能力を発揮して活躍することができるとの前提の下、支援担当者による定期的な面接やアンケート等を通じ、職務の選定や創出を不断に実施する。

3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 環境整備

障害者である職員の障害特性や希望を踏まえつつ、休憩室等の整備や各種就労支援機器等の整備に努める。また、障害者である職員が作業を行いやすいよう、作業手順の簡素化や見直し等を行う。

(2) 募集・採用等

ア 合理的配慮の提供

募集及び採用時においては、本人が希望する場合には「就労パスポート」を

活用したり、募集及び採用に当たって支障となっている事情及びその改善のために希望する措置の内容を申し出ることが可能であることを周知したりするなど、合理的配慮を提供する。

イ 募集

募集に際しては、公共職業安定所を介した求人の募集を始め、可能な限り広く募集を実施する。

ウ 採用

選考方法や職務の選定を工夫し、障害特性に配慮した採用に努める。

なお、採用選考に当たっては、障害者からの要望を踏まえ、面接において手話通訳者を配置するなどの配慮を行う。

エ 採用に関する目標

県警察における実雇用率（毎年度6月1日時点）について、法定雇用率（法第43条第2項に規定する障害者雇用率をいう。）以上の水準を維持する。

【令和6年6月1日時点の実雇用率：3.49%】

オ その他留意点

募集・採用に当たっては、引き続き、次の取扱いは実施しない。

(ア) 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。

(イ) 自力で通勤できることといった条件を設定すること。

(ウ) 介助者なしで業務を遂行できるといった条件を設定すること。

(エ) 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といった条件を設定すること。

(オ) 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

障害者である職員が、自らの希望や障害特性等に応じ、無理なく、かつ、安定的に働くことができるよう、早出遅出勤務制度について改めて周知し、積極的な活用を促すとともに、時間単位の年次休暇や病気休暇等の各種休暇の積極的な利用を推進し、個々の職員の実情に応じた働き方を支援する。

また、フレックスタイム制の導入に向けた検討を行う。

(4) キャリア形成

障害者である職員について、職務遂行上の基本的な知識、能力等の習得が一層図られるよう、本人の希望等を踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。

(5) 職場定着等

ア 合理的配慮の提供

採用後においても、支援担当者による定期的な面接等を通じて、職場において支障となっている事情の有無を確認したり、本人が希望する場合には「就労パスポート」を活用したりするほか、職場において支障となっている事情を申し出ることが可能であることを周知するなど、合理的配慮を提供する。

イ 適切な職場配置等

前記2のとおり、職務の選定・創出に努めるとともに、支援担当者による定

期的な面接等を通じて障害者である職員一人一人の特性・能力等を把握するほか、本人の希望等も踏まえつつ、可能な限り、本人に適した職場配置や業務の割振りを行う。

ウ 定着に関する目標

毎年度6月1日の任免状況通報の際に、引き続き、前年度採用者に係る定着状況を確実に把握するとともに、推進計画に基づく各種取組を推進することで、離職者を極力生じさせないよう努めるとともに、離職があった場合には、その理由等の整理・分析を行い、その原因の除去に努める。

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等の推進等に関する法律（平成24年法律50号）に基づく障害者就労施設等からの物品等の調達を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。