

第2次千葉県警察における 障害のある職員の活躍のための推進計画

(令和7年度～令和11年度)



令和7年4月
千葉県警察

- 目 次 -

はじめに

第1	趣旨	2
第2	計画期間	
第3	推進体制等	3
1	障害者活躍推進責任者	
2	障害者活躍相談員	
3	障害者活躍支援担当者	
4	推進体制	
(1)	委員会等	
(2)	障害者活躍推進ワーキンググループ	
第4	目標	6
1	採用に関する目標	
2	定着に関する目標	
第5	障害のある職員の活躍推進のための取組	7
1	採用・募集等	
(1)	合理的配慮の提供	
(2)	募集・採用等	
2	職場環境の整備	
(1)	多様な相談先の確保と周知	
(2)	職務環境の整備	
(3)	障害等への理解促進	
(4)	多様で柔軟な働き方の推進	
3	人事管理	
(1)	キャリア形成支援	
(2)	定期的な面談の実施	
(3)	外部の関係機関との連携	
4	業務の選定及び創出	
5	その他	
(1)	中途障害者への支援	
(2)	障害者就労施設等からの物品等調達	

はじめに

県警では、伝統的に相互扶助の精神を尊ぶ組織風土が培われてきており、障害のある職員（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2条第1号に規定する障害者*1をいう。以下同じ。）にも、その障害特性に応じた合理的な配慮がなされ、活躍の場が提供されてきた結果、職場等における満足度は、高い水準にある。

しかしながら、昨今の社会の趨勢として、働き方改革を始め、多様な視点を反映した組織運営、行政サービスの向上等が求められている中、今まで以上に警察組織の質的強化を図り、警察行政に係る県民のニーズ等に応じていくためには、障害のある職員がより一層活躍できる組織づくりに努めていくことが重要である。

*1 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。

第1 趣旨

法第7条の3*2の規定に基づき「千葉県警察における障害のある職員の活躍のための推進計画」（以下「推進計画」という。）を定めるものである。

推進計画に基づき、千葉県警察で働く障害のある職員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

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの間

*2 法では、国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画作成指針（厚生労働大臣が定めるもの）に即して、障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画を作成しなければならないとされている。

第3 推進体制等

1 障害者活躍推進責任者

- (1) 法第78条第1項*3に規定する障害者雇用推進者として、県本部に障害者活躍推進責任者を置き、警務部長をもって充てる。
- (2) 障害者活躍推進責任者は、障害のある職員の雇用の促進及びその雇用の継続に必要な諸条件の整備を図るための業務等を担うものとする。

2 障害者活躍相談員

- (1) 法第79条第1項*4に規定する障害者職業生活相談員として、県本部に障害者活躍相談員を置き、警務部警務課人事担当者をもって充てる。
- (2) 障害者活躍相談員は、障害者活躍推進責任者を補佐するとともに、障害のある職員の職業生活全般に関する相談・指導を行うものとする。

*3 法では、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、国及び地方公共団体の任命権者は、人事担当責任者を「障害者雇用推進者」として選任しなければならないとされており、令和元年9月5日付けで警務部長が選任されている。

*4 法では、国及び地方公共団体の任命権者は、一定の資格を有する者のうちから、障害者職業生活相談員を選任し、その者にその勤務する障害のある職員の職業生活に関する相談及び指導を行わせなければならないとされており、令和元年11月13日付けで警務部警務課人事担当者が選任されている。

3 障害者活躍支援担当者

- (1) 障害のある職員が配置された所属に障害者活躍支援担当者（以下「支援担当者」という。）を置き、次長をもって充てる。
- (2) 支援担当者は、障害のある職員の職業生活に関する相談を行うものとする。
- (3) 支援担当者は、障害のある職員の意向を踏まえた上で、必要に応じて、補助官を置くことができるものとする。
- (4) 補助官は、障害のある職員の職業生活に関して必要な支援を行うものとする。また、障害のある職員から仕事や職場環境等に関する相談を受けた場合には必要な助言を行うとともに、所属の支援担当者に報告するものとする。
なお、障害のある職員からの相談に対しては、保秘に留意しつつ、誠実に対応するものとする。

4 推進体制

- (1) 委員会等
千葉県警察運営管理総合対策委員会（以下「委員会」という。）の下に設置された障害者活躍推進責任者である警務部長を長とする専門部会において、毎年度1回、推進計画に基づく目標の達成状況、各種取組の実施状況及び進捗状況の確認・評価等を行い、必要に応じて、次（2）に定める障害者活躍推進ワーキンググループの提言を踏まえつつ、推進計画の見直しを委員会に諮ることができるものとする。また、毎年度1回、推進計画に基づく目標の達成状況及び各種取組の実施状況を公表するものとする。

(2) 障害者活躍推進ワーキンググループ

- ア 推進計画に基づく各種取組に障害のある職員の視点・意見を反映させるため、県本部に障害者活躍推進ワーキンググループ（以下「WG」という。）を置く。
- イ WGは、障害者活躍相談員、障害のある職員（参画の意思を有する者に限る。）等で構成するものとし、障害者活躍推進責任者が別に定めるものとする。
- ウ WGは、推進計画に基づく各種取組の実施状況及び進捗状況を踏まえ、専門部会に対して、推進計画の見直しに関する提言を行うことができるものとする。

第4 目標

1 採用に関する目標

障害者雇用率制度*5の対象となる障害のある職員の実雇用率を、毎年6月1日時点における法定雇用率以上とする。

➤ 評価方法

毎年の任免状況通報*6により評価する。

※ 令和7年4月1日時点における法定雇用率は2.8%となるが、令和8年7月に0.2%引上げ予定

2 定着に関する目標

推進計画に基づく各種取組を推進することにより、不本意な離職を生じさせない。また、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。

*5 障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を確保するため、常用労働者に対する割合を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保証するもの

*6 法第40条の規定に基づき、国及び地方公共団体に義務づけられている毎年1回障害のある職員の任免に関する状況を厚生労働大臣に通報するもの

第5 障害のある職員の活躍推進のための取組

1 採用・募集等

(1) 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*7」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の申出が可能である旨を周知するなど、合理的配慮を提供する。

(2) 募集・採用

採用選考試験の実施に当たっては、個々の障害特性に配慮し、選考方法を工夫するとともに、以下のような不適切な取扱いを行わない。

- 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
- 自力で相談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。

*7 障害のある方が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などについて、支援機関と一緒に整理し、就職や職場定着に向け、職場や支援機関と必要な支援について話し合うことができる情報共有ツール

2 職場環境の整備

(1) 多様な相談先の確保と周知

障害者活躍相談員に加え、障害のある職員が相談しやすく、かつ、その相談に応じ適切に措置することができる体制の整備に努める。また、相談先について障害のある職員に確実に周知する。

(2) 職務環境の整備

ア 必要な配慮等の把握

障害のある職員との定期的な面談その他適宜の方法により、配慮に必要な事項を把握し、継続的に必要な措置を講じるよう努めるほか、毎年度1回、職場満足度に関するアンケートを実施し、課題等の把握等に努める。

イ 業務マニュアルの整備

障害のある職員が配置された所属においては、必要に応じ、当該職員の障害特性を踏まえた業務マニュアルの整備等を推進するとともに、作業手順の簡素化や見直しを行う。

ウ ICTツールの整備等

障害のある職員の更なる職域拡大が実現されるよう、障害のある職員の要望を把握し、その障害特性に配慮した就労支援機器の導入（音声読み上げソフト、筆談支援機器等）に努める。また、個人用電子メールの整備、共有フォルダの充実、生体認証の導入、電子決裁等のペーパーレス化等の更なるICTツールの活用について検討を進める。

エ 施設整備

障害のある職員の希望を踏まえつつ、必要に応じ、障害特性に配慮した施設（多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室、ロッカー等）の整備を推進する。

(3) 障害等への理解促進

ア 研修機会の活用

障害者活躍相談員その他同僚・上司等必要と認められる職員に、障害のある職員の活躍推進に資する研修等に参加させるなど、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。また、研修内容については、幅広い還元に努める。

イ 障害等への理解の醸成

資料をポータルサイト等へ掲載するとともに職員へ周知し、障害に対する理解の向上に努める。

(4) 多様で柔軟な働き方の推進

障害のある職員が、自らの希望や障害の特性等に応じ、無理なく、かつ、安定的に働くことができるよう、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促進するほか、時差勤務制度について周知し、必要に応じて制度の積極的な活用を促すなど、個々の職員の実情に応じた働き方を支援する。また、柔軟な勤務制度を必要な者が必要なときに活用できるよう、テレワーク勤務等の柔軟な働き方に関して継続的な検討を行うなど働き方改革を推進する。

3 人事管理

(1) キャリア形成支援

障害のある職員の希望等に応じ、各種実務研修への受講に必要な合理的配慮を検討し、積極的な参加を促進する。また、会計年度任用職員については、面談等により中期的なキャリア形成に関する希望を把握し、職務を通じた技能向上の支援に努める。

(2) 定期的な面談の実施

適切な支援や配慮を把握し、障害のある職員の活躍を推進するため、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」を活用する。

(3) 外部の関係機関との連携

障害者活躍推進責任者、障害者活躍相談員、障害者活躍支援担当者等は、必要に応じて外部の関係機関（千葉労働局、ハローワーク千葉、その他障害のある職員が利用している支援機関等）と連絡体制を構築し、関係者間で支援状況を共有する。

4 業務の選定及び創出

障害のある職員の特性、能力、希望等を考慮しつつ、適切な人事配置に努める。また、障害のある職員が配置された所属においては、当該職員の業務遂行状況や習熟状況等に応じ、業務の選定（既存業務の切出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）を検討し、その能力が最大限に発揮されるよう配慮する。

5 その他

(1) 中途障害者への支援

中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害を負った職員をいう。）に対しても、定期的な面接等を通じてその状況を把握し、就業上の措置及び治療に対する配慮を行うなど、円滑な職場復帰等に向けた必要な措置を行う。

(2) 障害者就労施設等からの物品等調達

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）に基づき、障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図る。