

神 奈 川 県 警 察
障 害 者 活 躍 推 進 計 画
(第 2 期)

令 和 7 年 3 月
神 奈 川 県 警 察 本 部

目次

| | |
|---|----|
| 推進計画の意義・背景 | 1 |
| 推進計画(第2期)の策定にあたって | 2 |
| 第1 計画の実施等に関する手続 | 2 |
| 1 計画の周知 | 2 |
| 2 計画の公表 | 2 |
| 3 計画の実施状況の点検及び公表 | 2 |
| 第2 計画の基本的な事項 | 2 |
| 1 計画期間 | 2 |
| 2 障害のある職員の職業生活における活躍の推進に関する取組 の実施により達成しようとする目標 | 2 |
| 第3 具体的な推進事項 | 3 |
| 1 障害のある職員の活躍を推進する体制整備 | 3 |
| 2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | 5 |
| 3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 | 5 |
| 4 主なアンケート結果に基づく改善目標 | 7 |
| 5 優先調達等 | 11 |

本計画における「障害」の表記について

これまで、一部を除き、原則として平仮名で「障がい」と表記してきましたが、本計画が「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき作成が義務付けられた計画であること、また、本県が制定した「神奈川県当事者目線の障害福祉推進条例」や、同条例に基づく「基本計画」が漢字表記に統一されたことから、固有名詞が平仮名表記となっている場合を除き、本計画では、常用漢字を用いた「障害」表記としています。

これは、障害のある職員や、学識経験者・障害者団体関係者の意見も踏まえた整理ですが、障害当事者の中には「障害」という漢字表記に対して、差別的な感情に結び付くなどとして否定的な意見をお持ちの方もいらっしゃるなど、様々なご意見があることも十分配慮して取組を進めてまいります。

推進計画の意義・背景

- 本県では、障害者基本法に基づき、平成16年に「かながわ障害者計画」を策定し、障害者に関する様々な施策を総合的かつ計画的に推進してきました。
- また、同計画及び障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、県警察自らが「障害のある人を対象とした神奈川県職員採用選考」の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障害者雇用に積極的に取り組んできました。
- 令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する障害者活躍推進計画作成指針に即して、「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（障害者活躍推進計画）」を作成することとされました。
- 障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、県警察を挙げて取り組んでいくことが必要です。
- そこで、「障害者の権利に関する条約」起草時にも取り入れられた、「私たちのことを、私たち抜きに決めないで（Nothing About us without us）」との考え方にあるとおり、障害当事者の視点に立つとともに、「ともに生きる社会かながわ憲章」に掲げる、「障がい者の社会参加を妨げるあらゆる壁、いかなる偏見や差別も排除する」との理念を踏まえ、令和2年3月、障害者活躍推進計画作成指針に即して「神奈川県警察障がい者活躍推進計画（以下「旧計画」という。）」を策定しました。
- 障害のある職員にとって働きやすい職場は、誰にとっても働きやすい職場であり、多様性を理解・尊重し、誰もが、ともに生き生きと働ける県警察の実現に向けて、旧計画のもと、しっかりと取り組んでまいりました。

推進計画（第2期）の策定にあたって

- 神奈川県警察障害者活躍推進計画（第2期）（以下「計画」という。）の策定については、旧計画の意義を踏まえた上、令和5年4月1日から施行された「神奈川県当事者目線の障害福祉推進条例～ともに生きる社会を目指して～」に掲げる「障害者に関わる誰もが障害者一人一人の立場に立ち、その望みと願いを尊重」という理念のもと、より一層、障害のある職員が「障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる」よう、取組を策定しました。

第1 計画の実施等に関する手続

1 計画の周知

各種会議、県警察イントラネットへの掲載等、あらゆる機会をとらえ計画を全職員に周知します。

2 計画の公表

計画の策定時、計画変更の都度、県警察ホームページにおいて公表します。

3 計画の実施状況の点検及び公表

毎年度、計画の実施状況を点検し、計画の見直し、取組状況等について県警察ホームページ等において公表します。

第2 計画の基本的な事項

1 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間とします。

2 障害のある職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

以下の目標について、毎年度、有識者による点検を実施します。

(1) 雇用率（各年6月1日現在の雇用率）

| 令和元年 | 令和2年 | 令和3年 | 令和4年 | 令和5年 | 令和6年 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1.98% | 2.44% | 2.90% | 2.91% | 3.22% | 3.30% |
| (2.5%) | (2.5%) | (2.6%) | (2.6%) | (2.6%) | (2.8%) |

※（ ）内は、法定雇用率の数値

障害のある職員（警察官を除く。）の雇用率は、法定雇用率を上回る障害者雇用を推進します。

(2) 定着目標

| | |
|---------------------------------------|-------------------------------------|
| 平成21年度から平成30年度までに採用した障害のある職員採用1年後の定着率 | 令和元年度から令和5年度までに採用した障害のある職員採用1年後の定着率 |
| 83.3% | 96.3% |

障害のある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて職場への定着を図り、職場環境を理由とした不本意な離職を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、その理由等の聴き取り、分析を行い、その原因の改善に努めます。

第3 具体的な推進事項

1 障害のある職員の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

ア 「障害者の活躍推進に関する庁内検討会議」及び検討チームの設置

県人事担当課長及び関係課長等で構成する「障害者の活躍推進に関する庁内検討会議」並びに障害のある職員を構成員に含む検討チームを設置し、毎年度、計画の取組状況等を検証します。

イ 「障がい者活躍推進検討委員会」の設置

学識経験者や障害者団体の関係者等で構成する「障がい者活躍推進検討委員会」において毎年度、計画の取組状況等を報告するとともに、同委員会における意見を取組へ反映します。

ウ 障害者雇用推進者の選任

警察本部警務部警務課長を障害者雇用推進者に選任して、計画に基づく取組を推進します。

エ 障害者職業生活相談員の選任

警察本部警務部警務課員及び厚生課員等を障害者職業生活相談員に選任して、障害のある職員に対する相談体制の充実に努めます。

オ 人的サポート体制の充実

障害のある職員の所属の管理監督者を始め、身上把握及び指導

等担当者¹（以下「身上担当者」という。）等による定期又は随時の面談及び平素の勤務状況の把握に基づくきめ細かなサポートを実施します。

カ 各種相談窓口の活用

障害者職業生活相談員による相談窓口や神奈川労働局に設置されている「職場適応支援者」による相談窓口等を障害のある職員に周知し活用を促進します。

(2) 人材面

ア 管理監督者に向けた研修の実施

各警察署の副署長及び警察本部各所属の課長代理級職員等の管理監督者に対して障害に関する理解を深めるための研修を実施します。

イ 全職員への教養

アの研修を受講した職員から所属職員に対して還元教養を実施し、職員の障害に関する理解の促進を図ります。

ウ 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座等の積極的な活用

「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等を活用し、各所属の実情に応じた個別研修等を実施するなど、職員に対して障害に係る基礎知識や障害種別に応じた配慮等、障害に関する理解の促進を図ります。

エ 外部機関が開催する各種研修の受講

人事担当者及び障害者職業生活相談員等が、各種セミナー、講習会、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座等を受講の上、障害に関する理解の啓発に努めます。

オ 障害理解の教養の実施

新規採用職員や昇任者等に対する研修等において、障害に関する理解を深めるための教養を実施し、職員の理解の促進を図ります。

カ 神奈川県警察チャレンジオフィスの活用

障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる業務の掘り起こし等を行うため、令和2年10月に警察本部警務部警務課内にチャレンジオフィスを設置しました。

¹ 身上把握及び指導等担当者は、職員に対して、個々面接や日常勤務その他のあらゆる機会を通じて、職員との信頼関係に基づいた身上把握及び指導等を行う。（神奈川県警察職員身上把握及び指導等実施要綱）

同オフィスによる業務内容を周知することにより、職員の障害に関する理解の促進を図ります。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

(1) 採用前面談の実施

採用に際し、厚生課医師及び障害のある職員が希望する場合は、就労支援機関の職員も同席の下、面談を実施し、障害特性を確認の上、特性に応じた最適な配置を検討します。

(2) 管理監督者等との面談の実施

採用後は、所属の管理監督者及び身上担当者等による定期又は随時の面談を実施し、一人ひとりの障害特性に応じた合理的配慮を提供します。

(3) 継続的な業務の検討

(2)の面談等により、障害のある職員の業務推進状況や習得状況等を確認するとともに、一人ひとりの障害特性に応じた業務の選定・創出、配置転換等を継続的に検討し、業務との適切なマッチングを推進します。

3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

厚生労働省の障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針を踏まえつつ、次の事項を推進します。

(1) 職務環境

ア 施設の整備

障害のある職員一人ひとりの障害特性に配慮し、関係所属と調整を図りながら、バリアフリースイッチ、スロープ、エレベーター、休憩室等の施設の整備を推進します。

イ 就労支援機器等の導入

障害のある職員を対象として、毎年度、実施するアンケートを基に、障害特性を踏まえた就労支援機器等（音声読み上げソフト等）の導入を推進します。

ウ 管理監督者等との面談の実施

採用後は、所属の管理監督者及び身上担当者等による定期又は随時の面談を実施し、一人ひとりの障害特性に応じた合理的配慮を提供します。（再掲）

(2) 募集・採用

ア 募集案内時の対応

県警察ホームページへの職員採用に関する募集案内等の掲載時に、ウェブアクセシビリティ²の確保を図ります。

また、採用後に従事する業務の具体例を示すなど、障害者が働くイメージを持ちやすいよう工夫するとともに、障害者団体を通じた周知を行うなど、障害者が必要な情報を得られるよう対応します。

イ 採用選考時の対応

採用選考において、障害特性に応じ、就労支援機器の設置、就労支援機関の職員の同席等に配慮します。

また、採用選考において以下のような不適切な取扱いを行いません。

- (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) 介助者なしで業務遂行が可能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

障害のある職員の障害特性とライフスタイルに応じて、テレワーク勤務、フレックスタイム、各種休暇制度等の活用を促すなど、個々の職員の実情に応じた働き方を支援します。

(4) キャリア形成

ア 研修等の実施

各種実務研修への積極的な参加を促進し、障害のある職員の実務能力や専門性の向上を図ります。

イ 公募型人事制度の活用

業務の特殊性や専門的な知識を必要とするポストについて、広く職員から希望を募り、知識と能力のある人材を登用します。

(5) その他の人事管理

ア 適正な人事配置の促進

所属の管理監督者、身上担当者等による面談、障害者職業生活相談員によるヒアリング、自己申告制度の活用等によって、障害のある職員の障害特性や希望部署、業務への適性等を確認した上、適正な人事配置を促進します。

イ 就労パスポートの活用

² 高齢者や障害者を含めて、誰もがホームページ等から提供される情報や機能を支障なく利用することができること。

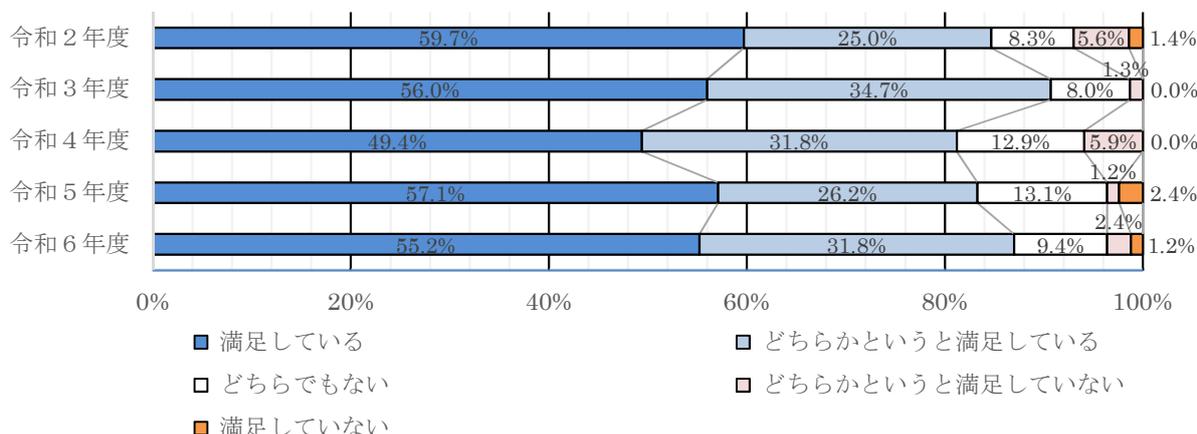
障害のある職員が希望する場合には、就労パスポート³の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援の実施や合理的配慮の提供を推進します。

4 主なアンケート結果に基づく改善目標

県警察では、障害のある職員が安心して働ける職場環境づくりを目指し同職員に対して、毎年度、アンケート⁴調査を行っています。

(1) 障害のある職員にとって働きやすい職場体制について

問 県警察に就職し、現在働いていることについて満足していますか。



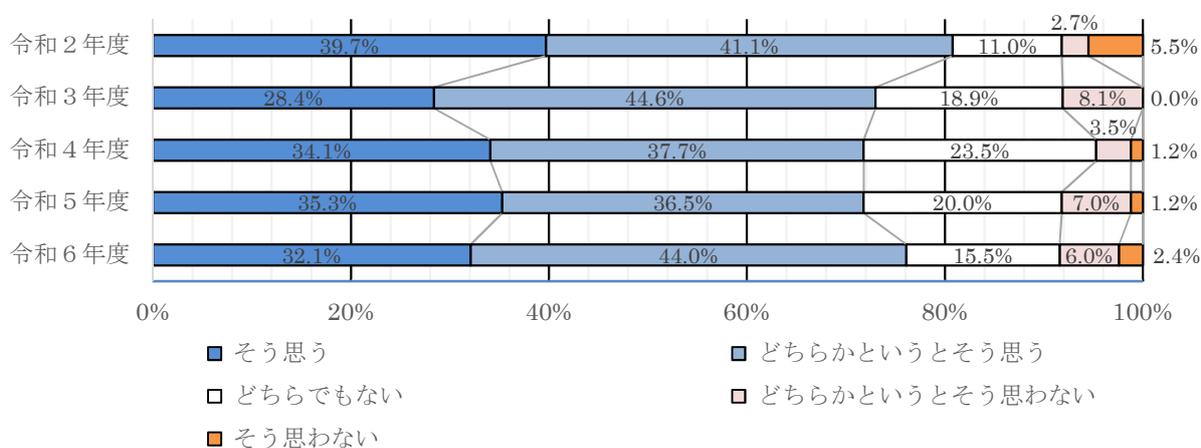
県警察では、障害のある職員の活躍を推進するため、組織面及び人材面における体制の整備等の各種取組を行ってきました。

引き続き、各種取組を推進し、障害のある職員が活躍できる配置及び業務の選定を実施していきます。

³ 障害のある方が、働く上で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、事業主などにわかりやすく伝えるためのツール

⁴ 「誰もが働きやすい職場づくりに関するアンケート」を毎年実施

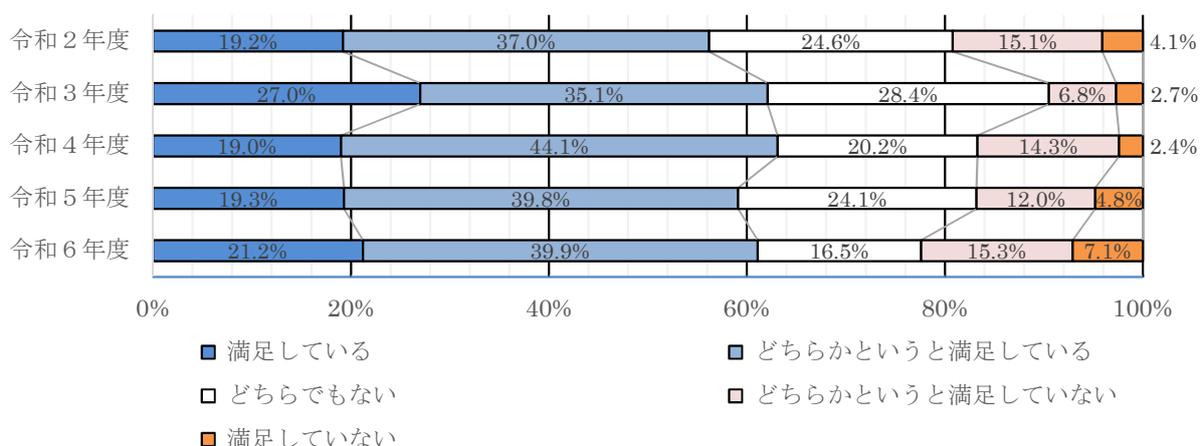
問 障害特性や能力に対応した業務（仕事内容、業務量）との適切なマッチングがなされていると思いますか。



医師による採用前面談の実施や採用後の管理監督者等の面談を通じて、一人ひとりの障害特性に応じた業務の選定・創出、配置転換等を実施してきました。

引き続き、障害特性に応じた業務の選定・創出、配置転換等を検討し、業務との適切なマッチングを推進していきます。

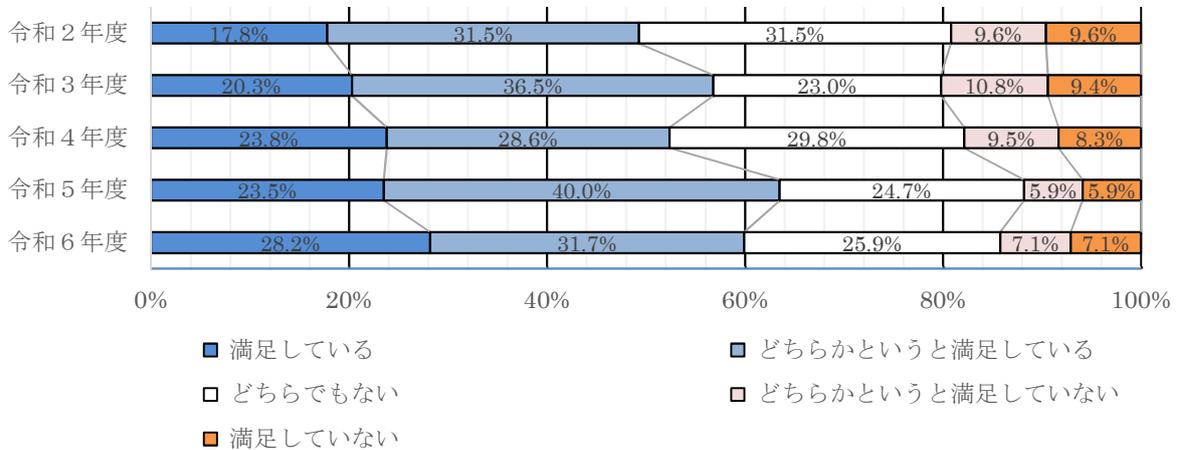
問 県警察の職場環境（情報機器、施設等のハード面）の整備について満足していますか。



毎年実施しているアンケート、ヒアリング等を基に、障害特性を踏まえた職場環境の整備を行ってきました。

引き続き、関係所属と調整を図りながら、施設の整備や就労支援機器等の導入を推進していきます。

問 県警察の多様で柔軟な働き方の推進（テレワークやフレックスタイムの活用、年次休暇等の取得推進）について満足していますか。

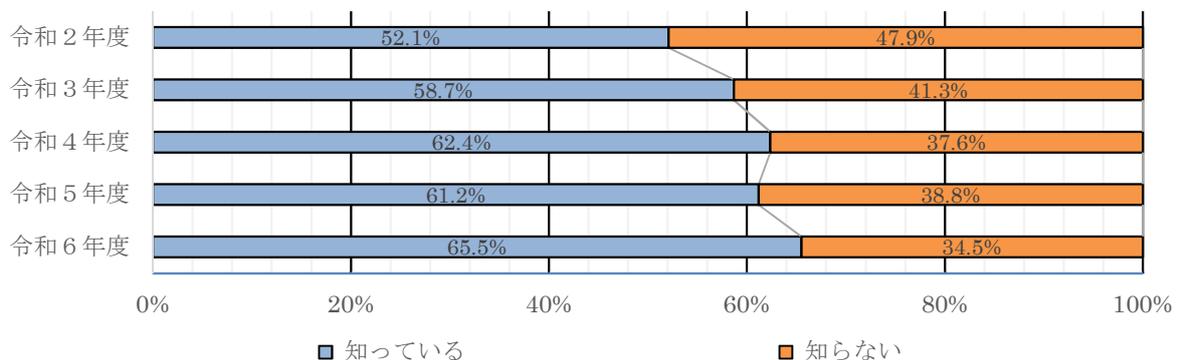


障害特性とライフスタイルに応じて、フレックスタイムや各種休暇制度等の活用を促してきました。

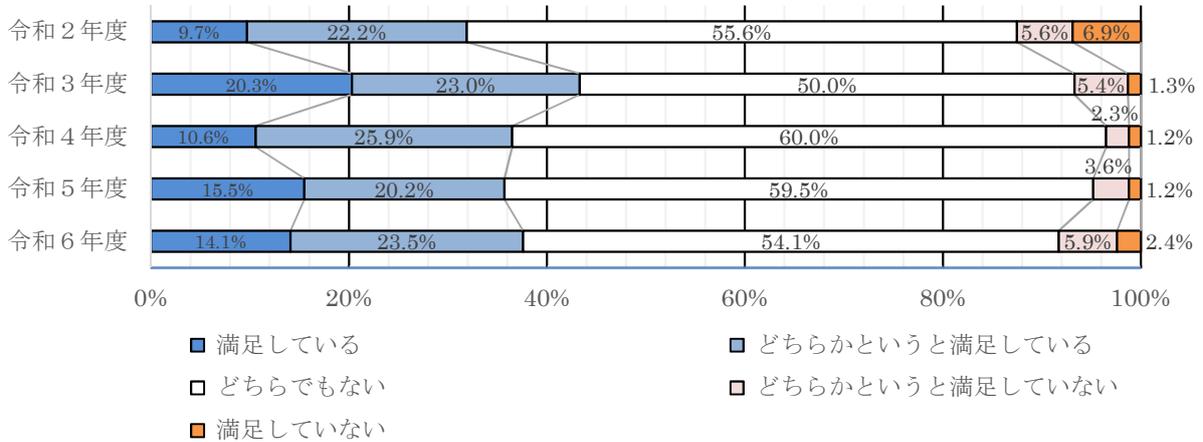
引き続き、障害のある職員がより活躍できるよう、個々の職員の特性等に応じた働き方を支援していきます。

(2) 相談体制について

問 県警察の相談体制（窓口）について知っていますか。



問 県警察の相談体制（窓口）についてどう思いますか。

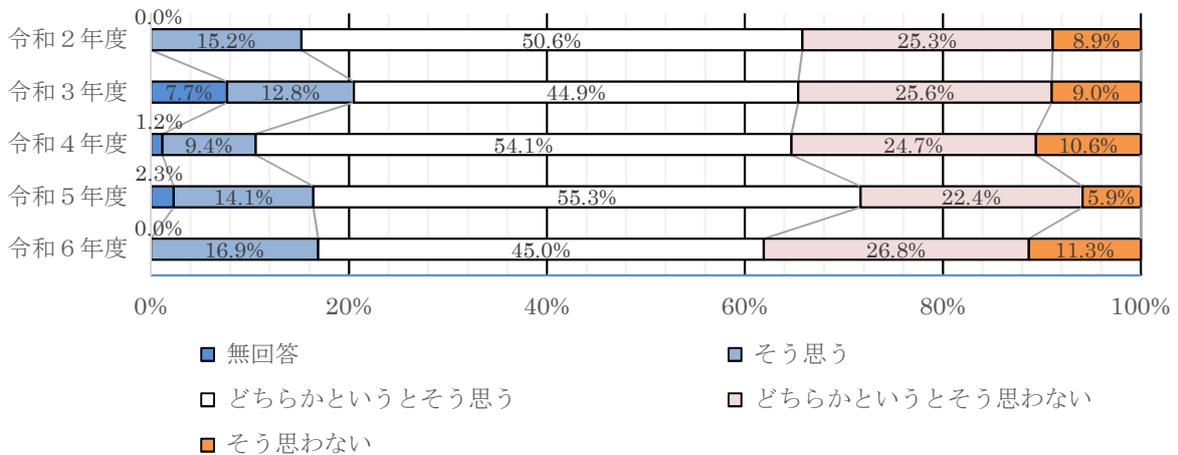


県警察イントラネットに相談窓口・担当者名を掲載する等、周知を行ってきました。

今後、相談窓口の周知とともに積極的なヒアリングを行うことにより、障害のある職員が相談しやすい環境づくりに努めていきます。

(3) 障害者の活躍に関する理解について

問 県警察内の障害者雇用に関する理解が進んでいると思いますか。



各種取組を推進した結果、理解が進んでいる傾向にあります。引き続き、障害者雇用に関する理解を深めるための教養を実施していきます。

5 優先調達等

優先調達推進法⁵に基づく障害者就労施設等への発注等を通じ、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

⁵ 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)