

令和3年度 神奈川県警察障がい者活躍推進計画に基づく取組の実施の状況

計画の内容に関する基本的な事項

大区分	中区分	小区分	取組内容	取組実績	今後の取組方針
1 障がい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の実施により達成しようとする目標					
		ア 雇用率	令和6年6月1日までに障がい者である職員（警察官を除く。）の雇用率を3パーセントとします。（令和元年6月1日現在の障がい者雇用率1.98パーセント）。	令和3年6月1日現在の障がい者雇用率2.90パーセント	目標達成に向けて積極的に採用を行う
		イ 定着率	「障がいのある人を対象とした神奈川県職員採用選考」において採用した障がい者である職員の採用1年後の職場定着率の改善を目指します（平成31年4月1日現在の職場定着率83.3パーセント、平均勤続年数3年6月）。	令和3年4月1日現在の職場定着率90.6パーセント、平均勤続年数3年3月	目標達成に向けて計画に基づく取組を実施
		ウ アンケート結果	県警察において、障がい者である職員に対して実施したアンケート結果について、数値の改善を目指します。	別紙のとおり。	目標達成に向けて計画に基づく取組を実施

計画における取組の内容に関する具体的な事項

大区分	中区分	小区分	取組内容	取組実績	今後の取組方針
1 障がい者である職員の活躍を推進する体制整備					
(1)組織面					
		ア 「障がい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等	全任命権者の人事担当課長及び関係課長で構成する「障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」及び障がい者で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。	・障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議を開催し、取組状況の報告を行うとともに、確認・検証を行った ・検討チームを設置し、取組状況の報告を行うとともに、これに対する意見をいただいた	必要に応じてヒアリング等を実施
		イ 「障がい者活躍推進検討委員会」の設置等	学識経験者や障がい者団体関係者等で構成する「障がい者活躍推進検討委員会」を設置し、毎年度、取組状況等を報告するとともに、委員会における意見を取組へ反映します。	・取組に反映するため、障がい者活躍推進検討委員会を設置し、取組状況の報告を行うとともに、意見をいただく予定	引き続き同様の取組を実施
		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として選任し、県警察全体で取組を推進します。	・警察本部警務部警務課長を障害者雇用推進者として選任	引き続き同様の取組を実施
		エ 障害者職業生活相談員の配置	警察本部及び障がい者である職員が5人以上いる所属に「障害者職業生活相談員」を配置します。相談員は、障がい理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、「障害者職業生活相談員資格認定講習」など、労働局等が実施する研修を受講することとします。	・警察本部警務部警務課課長代理等4人、厚生課医師等10人及び警察署1人の合計15人を障害者職業生活相談員に選任 ・新たに選任した上記相談員について、公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を順次受講	適時適切な周知方法等を検討
		オ 人的サポート体制の充実	障がい者である職員の所属の管理監督者を始め、身上担当者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やかなサポートを実施します。	・年2回の人事異動期において、身上担当者等による定期的面談を実施 ・障がい者である職員又は所属からの要請により、障害者職業生活相談員による面談を実施	引き続き同様の取組を実施 障がい者である職員同士の意見交換会等の実施を検討
		カ 障害者活躍推進係の設置	警察本部警務部警務課に障害者活躍推進係を設置の上、障がい者活躍推進計画の実施に向けた取組を推進します。	・警察本部警務部警務課内に障害者活躍推進係を設置し、課長補佐以下3人を配置	引き続き同様の取組を実施

大区分	中区分	小区分	取組内容	取組実績	今後の取組方針
		キ 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精神保健福祉センター、発達障害支援センター、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がい者である職員に周知し活用を促進します。	・警務部警務課内に障害者職業生活相談員による相談窓口を設置 ・相談があった都度、随時対応 ・職場適応支援者による相談窓口等について、執務資料や警務部警務課イントラページに掲載し、活用を促進	適時適切な周知方法等を検討
(2)人材面					
		ア 管理監督者に向けた研修の実施	全所属の管理監督者等を対象に、具体的な事例等を盛り込んだ、障がい理解に係る研修を実施します。	・新任所属長研修会及び新任副署長研修会において、障害者雇用推進者(警務課長)より、「県警察における障がい者雇用の現状と障がい理解」について教養を実施 ・新型コロナウイルス感染症防止対策のため、管理監督者に向けた研修の代替措置として、教養資料を送付し、管理監督者の障がい理解を深めた	引き続き同様の取組を実施
		イ 全職員への教養	前期「管理監督者に向けた研修の実施」の研修を受講した職員から全職員に対して教養を実施します。	・招集日や常会等の適時の機会を利用し、管理監督者から所属職員に対して、障がい理解に係る教養を実施 ・全職員向けの障がい理解や施策周知に関する執務資料を发出	引き続き同様の取組を実施
		ウ e-ラーニングを活用した研修	「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座(e-ラーニング版)」等を周知・活用し、障がいに係る基礎知識や障がい種別に応じた配慮等に関する職員理解の促進を図ります。	「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座(e-ラーニング版。厚生労働省)を警務部警務課イントラページに掲載し、活用を推進	適時適切な周知方法等を検討
		エ 外部機関が開催する各種研修の受講	人事担当者や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など、労働局やハローワーク等が実施する研修を受講の上、障がいに関する理解・啓発を促進します。	・障害者職業生活相談員が、神奈川労働局等が実施する、公務部門向け「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講 ・人事担当者や障害者職業生活相談員が、神奈川労働局等が実施する、「障害者を雇用する職場や障がい者就労支援機関等の見学会」に参加 ・新たに精神障がい者である職員の配置になる所属がないため、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」は不参加	引き続き同様の取組を実施
		オ その他の研修	新規採用職員や昇任者等に対する研修等において、障がいに関する理解・啓発を促進します。	・「一般職員初任科」の入校生に対して、「神奈川県警察における障がい者雇用の現状と障がい理解」と題して教養を実施 ・新任身上担当者研修会において、障がい理解に関する研修会を実施	警察官の初任科若しくは初任補習科での教養実施についても検討

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

		ア 採用前面談の実施	採用前の合格者面談について、産業医が同席するとともに、本人が希望する場合には就労支援機関の職員等も同席して実施するなど、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。	・令和3年度合格者に対して、産業医、警務課障害者活躍推進係員、警察学校教官同席のもと、採用前面談を実施	引き続き同様の取組を行う
		イ 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、一人ひとりの障がい特性に応じた合理的配慮を提供します。	(再掲) ・年2回の人事異動期において、身上担当者等による定期的面談を実施 ・障がい者である職員又は所属からの要請により、障害者職業生活相談員による面談を実施	引き続き同様の取組を実施 聞き取り方法等に関する教養を盛り込むことを検討
		ウ 継続的な職務の検討	管理監督者等との面談により、障がい者である職員の職務遂行状況や習得状況等を確認するとともに、組織内アンケート等を活用し、一人ひとりの障がい特性に応じた職務の選定・創出、配置転換等を継続的に検討します。	・全所属に対して、神奈川県警察チャレンジオフィスへの請負業務等に関する調査を実施	引き続き同様の取組を実施

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職務環境					
		ア 施設の整備	障がい者である職員一人ひとりの障がい特性に配慮し、作業施設・福利厚生施設等(多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等)の整備を検討します。	・令和3年11月、緑警察署の新庁舎への移転に伴い、バリアフリー化を実施 ・アンケート実施結果などを基に、施設の整備状況、ニーズ等について把握することに努める	アンケート内容を分析し、関係所属と調整し、順次改善を検討
		イ 就労支援機器等の整備	職員個々の希望を確認の上、就労支援機器(音声読み上げソフト等)の導入を検討します。	・令和3年2月、障がい者である職員に対して、業務を行う上で必要な就労支援機器等の要望調査を実施 ・前記要望調査を行った結果、電動昇降デスク、電話用ヘッドセット、ついでを整備	引き続き同様の取組を実施
		ウ 作業手順の簡素化	作業マニュアルの作成、カスタマイズ、チェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しなどを実施します。	・神奈川県警察チャレンジオフィスで勤務する会計年度任用職員に対して、業務内容により作業マニュアルを作成し、作業手順の簡素化を実施 ・業務内容により、マニュアルの追加作成、見直しなどを適宜実施	引き続き同様の取組を実施

大区分	中区分	小区分	取組内容	取組実績	今後の取組方針
		エ 管理監督者との面談の実施による合理的配慮	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、一人ひとりの障がい特性に応じた合理的配慮を提供します。(再掲)	(再掲) ・年2回の人事異動期において、身上担当者等による定期的面談を実施 ・障がい者である職員又は所属からの要請により、障害者職業生活相談員による面談を実施	引き続き同様の取組を実施 管理監督者等に対し合理的配慮の事例を示した教養を検討
(2) 募集・採用					
		ア 募集案内	県警察のホームページに、職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティの確保を図ります。 また、採用後に従事する職務の具体例を示すなど、障がい者が働くイメージを持ちやすい工夫するとともに、障がい者団体を通じた周知を行うなど、障がい者が必要な情報を得られるよう対応します。	・職員採用に関する募集案内等の掲載時には、ウェブアクセシビリティの確保を実施(神奈川県職員採用ホームページへリンク掲載) ・採用後の職員が従事している職務の具体例を示すため、県警察ホームページ内に「神奈川県警察事務職員(障がい者採用選考)の先輩からのメッセージ」として障がい者である職員の活躍事例を掲載	引き続き同様の取組を行う ホームページでの「先輩からのメッセージ」の人数を増やす等の募集案内について検討
		イ 採用選考	採用選考において、障がい特性に応じ、バリアフリー施設の選定、就労支援機器の設置、就労支援機関職員の同席等の配慮を行います。	・令和3年度選考の募集案内に合理的配慮が可能な旨を記載し、申し出に応じて取組内容にある配慮を実施	引き続き同様の取組を行う
		ウ 「神奈川県警察チャレンジオフィス(仮称)」の設置	令和2年度中を目的に、障がい者を会計年度任用職員として雇用し、民間企業等への正規就労へとつなげる「神奈川県警察チャレンジオフィス(仮称)」を設置します。	・警務部警務課内に「神奈川県警察チャレンジオフィス」を設置 ・障がい者3人を会計年度任用職員として雇用	引き続き同様の取組を行う
(3) 働き方					
		ア 働き方	障がい者である職員の障がい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進します。	・令和3年4月、「全職員のワークライフバランスと女性職員の活躍等推進のための取組計画の継続について(通達)」等を発出するとともに、テレワーク勤務、県警察版フレックスタイムの一部見直しを行うなど、多様で柔軟な働き方ができるよう各種休暇制度等の活用を推進	引き続き同様の取組を行う
(4) キャリア形成					
		ア 研修等の実施	採用時研修や専科研修、講習等の受講により障がい者である職員の実務能力や専門性の向上を図ります。	・新規採用の障がい者である職員に対して、採用時研修を実施 ・上記職員の担当業務に応じて、県警察で主催する各種研修会や講習に参加	引き続き同様の取組を行う 研修会や講習会へのリモート参加についても検討
		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。	・「公募型人事制度の実施について(通達)」を発出し、障がい者である職員からも希望を募り、業務能力や希望部署に配慮した結果、従前から希望していた部門へ登用	引き続き同様の取組を行う
(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及びヒアリング、アンケートによる意見聴取、自己申告制度の活用等により、障がい者である職員の障がい特性や希望部署、業務への適正等を確認した上、適正な人事配置を促進します。	(再掲) ・年2回の人事異動期において、身上担当者等による定期的面談を実施 ・障がい者である職員又は所属からの要請により、障害者職業生活相談員による面談を実施 ・年2回の人事異動において、自己申告制度等を活用し、障がい者である職員4人に対して、適正な人事配置を実施 ・令和4年1月、障がい者である職員に対するアンケートを実施	引き続き同様の取組を行う
		イ 就労パスポートの活用	障がい者である職員が希望する場合には、就労パスポートの活用等により、就労支援機関等と障がい特性等の情報を共有し、適切な支援の実施や合理的配慮の提供を推進します。	・「就労パスポートの活用の手引き(厚生労働省)」を警務部警務課イントラページに掲載し、活用を推進 ・障がい者である職員の希望により、就労支援機関と障がい特性の情報を共有し、合理的配慮等の検討	適時適切な周知方法等を検討
4 優先調達等					
		ア 優先調達等	優先調達推進法に基づく障害者就労支援施設等への発注等を通じ、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。	【県庁作成】 ・優先調達推進法に基づく障がい者就労施設等への発注 令和2年度調達目標額(随意契約) 180,000千円(全任命) 実績額(随意契約) 169,429千円(全任命) 令和3年度調達目標額(随意契約) 180,000千円(全任命) かながわ障害者雇用優良企業に認証されている企業等に対する競争入札参加資格の等級格付の際の加点等の取組 令和4年度も引き続き実施(神奈川県物品等に係る競争入札参加資格者格付要項)	引き続き同様の取組を行う

別紙

ウ アンケート結果

県警察において、障がい者である職員に対して、以下のアンケートを実施しました。

問1 あなたは、県警察は働きやすい職場だと思いますか。

回 答	計画作成時	令和2年度	令和3年度
無回答	2.8%	0.0%	6.4%
そう思う	29.2%	29.1%	29.5%
どちらかというと思う	44.4%	54.4%	52.6%
どちらかというと思わない	19.4%	11.4%	10.2%
そう思わない	4.2%	5.1%	1.3%

問2 あなたは、県警察内で障がい者雇用に関する理解が進んでいると思いますか。

回 答	計画作成時	令和2年度	令和3年度
無回答	4.3%	0.0%	7.7%
そう思う	11.4%	15.2%	12.8%
どちらかというと思う	44.3%	50.6%	44.9%
どちらかというと思わない	18.6%	25.3%	25.6%
そう思わない	21.4%	8.9%	9.0%

問3 あなたは、県警察内における職場環境（情報機器、施設等のハード面）の整備についてどのように思いますか。

回 答	計画作成時	令和2年度	令和3年度
無回答	1.4%	0.0%	7.7%
整っていると思う	2.9%	7.6%	16.7%
どちらかというと思う	44.3%	38.0%	39.7%
どちらかというと思っていない	37.1%	31.6%	29.5%
整っていないと思う	14.3%	22.8%	6.4%

問4 あなたは、県警察における異動・休暇等に関する制度について、どのように思いますか。

回 答	計画作成時	令和2年度	令和3年度
無回答	7.1%	0.0%	7.7%
整っていると思う	17.1%	26.6%	23.1%
どちらかというと思う	55.7%	59.5%	47.4%
どちらかというと思っていない	14.3%	7.6%	16.7%
整っていないと思う	5.7%	6.3%	5.1%