

# 令和2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	目標	実績	今後の方針
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2年6月1日現在の障がい者雇用率2.44パーセント（※令和2年10月1日現在の障がい者雇用率2.54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2年4月1日現在の職場定着率86.9パーセント、平均勤続年数4年2月	目標達成に向けて計画に基づく取組を実施する。
		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する。

## 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。	・検討チームについては、令和2年10月に設置し、令和2年度実施状況の報告を行うとともに、これに対する意見等のヒアリングを実施 ・障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議については、令和2年12月に開催、令和2年度実施状況の報告を行うとともに、確認・検証を実施	次年度も今年度と同様の取組を行う。
		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。	・障がい者活躍推進検討委員会については、令和3年1月25日開催し、令和2年度実施状況の報告を行うとともに、委員会における意見を令和3年度取組に反映する予定	障がい者活躍推進検討委員会からの意見を取組に着実に反映していく。
		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。	・令和元年9月6日、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（令和2年度も選任を継続）	次年度も今年度と同様の取組を行う。
		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。	・令和2年4月、人事異動に伴い、新たに選任した者を含め、警察本部警務部警務課課長代理等5人及び厚生課医師等9人の合計14人を選任 ・障がい者である職員が5人以上いる所属については、適任者に「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させた上、令和2年12月に選任	周知方法について、職員向けホームページだけではなく、紙等で周知したり、身上担当者等の面談時に周知を依頼するなど、検討する。
		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き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	各種研修や執務資料等を通じて、面談時の聞き取り要領等について、教養を行うなどを検討する。
		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。	・令和2年4月、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	次年度も今年度と同様の取組を行う。
		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。	・令和元年12月、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（令和2年度も継続） ・執務資料や警務課イントラネットを用いて活用を促進 ・相談依頼があった都度、随時対応	次年度も今年度と同様の取組を行うとともに、障がい者である職員全ての相談員制度を活用しやすい様、周知方法などを検討する。

大区分	中区分	小区分	取組内容	取組実績	今後の取組方針
		(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。	・令和2年9月、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、障がい者雇用について教養を実施 ・令和3年3月、令和3年度に新規採用される障がい者である職員（配置所属の管理監督者を対象に）「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を受講	新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、開催方法を工夫して実施する。
		イ 全職員への教養	前記「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。	・新型コロナウイルス感染症予防対策のため、管理監督者に向けた研修が一部未実施であることから、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	新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、開催方法を工夫して実施する。
		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。	・令和2年4月、「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	周知方法について、職員向けホームページだけではなく、掲示板で繰り返し周知するなど、検討する。
		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や人事担当者等が、神奈川労働局等が実施する、「障害者雇用支援セミナー」、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」、「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講 ・令和2年11月から6回実施される「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（新型コロナウイルス感染症予防のため、見学会の一部が中止）	次年度も今年度と同様の取組を行う。
		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。	・令和2年4月、「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 ・前記以外の研修等については、新型コロナウイルス感染症防止対策のため、未実施	新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、開催方法を工夫して実施する。
2	障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出				
		ア 採用前面接の実施	採用前の合格者面接について、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2年度障がいのある方を対象とした神奈川県職員採用選考の合格者（第1次選考を10月18日実施）に対する面接を産業医同席のもと、令和3年2月に実施 ・「神奈川県警察チャレンジオフィス」において勤務する会計年度任用職員については、産業医同席のもと採用前に面接を行い、本人の合理的配慮の必要性や適正業務について確認	次年度も今年度と同様の取組を行う。
		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の面談を実施 ・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	次年度も今年度と同様の取組を行うものの、各種研修時において、聞き取り方法等に関する教養を盛り込むことを検討する。
		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。	・令和2年4月、全所属に対して、障がい者である会計年度任用職員の請負業務に関する調査を実施	次年度も今年度と同様の取組を行う。
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。	・警察本部庁舎の身障者用トイレに、自動ドア、オストメイト等を整備した「みんなのトイレ」にするため、整備方法を検討中 ・身障者用トイレの扉について、開閉機能を軽くする措置を実施 ・令和2年10月に建替工事が完了した浦賀署において対応済	アンケート内容を分析し、順次改善を検討していく。
		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2年4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の調査を実施 ・前記調査を行った結果、予算措置を行った上で、電話ヘッドフォンセット、電動昇降デスクを導入	次年度も今年度と同様の取組を行う。
		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、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	次年度も今年度と同様の取組を行う。
		エ 管理監督者等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の面談を実施 ・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	次年度も今年度と同様の取組を行うものの、各種研修時において、聞き取り方法等に関する教養を盛り込むことを検討する。

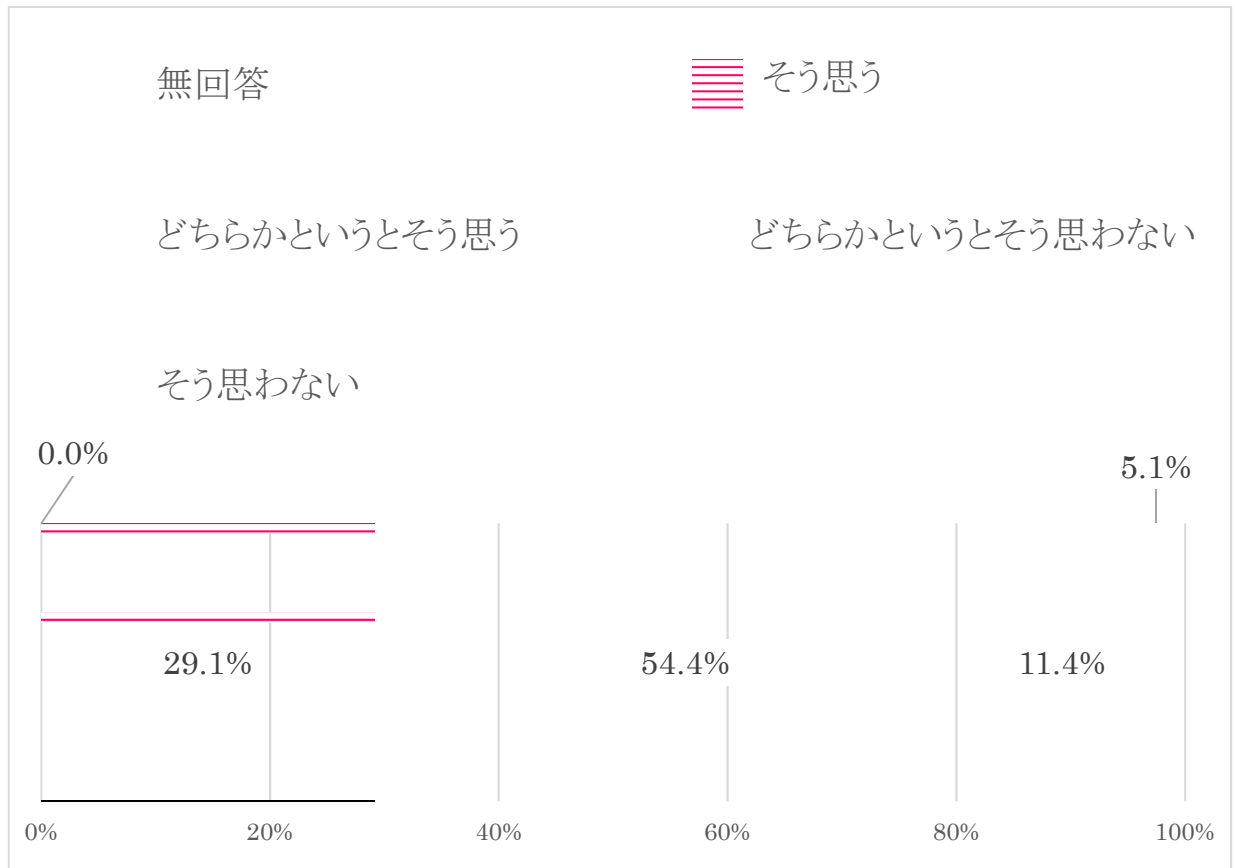
大区分	中区分	小区分	取組内容	取組実績	今後の取組方針
		(2) 募集・採用			
		ア 募集案内	県警察のホームページに、職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティの確保を図ります。 また、採用後に従事する職務の具体例を示すなど、障がい者が働くイメージを持ちやすい工夫するとともに、障がい者団体を通じた周知を行うなど、障がい者が必要な情報を得られるよう対応します。	・職員採用に関する募集案内等の掲載時には、ウェブアクセシビリティの確保を実施 ・令和2年8月に、採用後の職員が従事している職務の具体例を示すため、県警察ホームページ内に「神奈川県警察事務職員（障がい者採用選考）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 ・令和2年7月に、職員採用に関する募集案内について、県庁高齢福祉課を通じ、障がい者団体が閲覧可能な掲示板への掲載を実施	障がいのある人を対象とした採用選考等については、県内居住を要件としているが、国や他自治体の動向等も踏まえ、できる限り多くの方に受験いただけるよう当該要件を廃止する。
		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2年8月に実施した「障がいのある人を対象とした神奈川県警察会計年度任用職員採用選考」において、車椅子利用者への合理的配慮や就労支援機関職員の同席、同職員同席のための選考日の調整などを実施	次年度も今年度と同様の取組を行う。
		ウ 「神奈川県警察チャレンジオフィス(仮称)」の設置	令和2年度中を目途に、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。	・令和2年10月1日、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	次年度も今年度と同様の取組を行う。
		(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2年4月、「県警察版フレックスタイム運用要領の改正について(通達)」、同年5月、「ワークライフバランス推進強化期間の実施について(通達)」、「新型コロナウイルス感染症拡大予防のための取組について(通達)」等を発出し、多様で柔軟な働き方ができるような各種制度の活用を促進	次年度も今年度と同様の取組を行う。
		(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。	・令和2年2月、令和2年度新規採用予定の障がい者である職員に対して、採用時研修を実施 ・同年10月、会計年度任用職員として採用された障がい者である職員への採用時研修を実施 ・令和3年2月、令和3年度新規採用予定の障がい者である職員に対して、採用時研修を実施	次年度も今年度と同様の取組を行う。
		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。	・令和2年5月及び10月に「公募型人事制度の実施について(通達)」を発出	次年度も今年度と同様の取組を行うものの、全ての職員に周知されるように改善する。
		(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 ・令和2年秋の人事異動において、障がい者である職員2人に対し人事異動を実施、また、障がい者である職員1人に対し、配置係の係替えを実施 ・障がい者である職員に対するアンケートについては、令和2年10月実施 ・令和3年春の人事異動において、障がい者である職員2人に対し、人事異動を実施	次年度も今年度と同様の取組を行う。
		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。	・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、合理的配慮等を実施 ・一部職員から利用申出あり	利用方法について、職員向けホームページだけではなく、紙等で周知したり、管理監督者の面談時に周知を依頼するなど、検討する。
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。	・優先調達推進法に基づく障がい者就労施設等への発注 令和元年度調達目標額(随意契約) 180,000千円(全任命) 実績額(随意契約) 195,998千円(全任命) 令和2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 令和元年度、2年度取組実施中。令和3年度、4年度も引き続き、実施予定(神奈川県物品等に係る競争入札参加資格付要項)	次年度も今年度と同様の取組を行う。

## 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	令和2年度	計画作成時
無回答	0.0%	2.8%
そう思う	29.1%	29.2%
どちらかというと思う	54.4%	44.4%
どちらかというと思わない	11.4%	19.4%
そう思わない	5.1%	4.2%





