

## 岩手県警察障がい者活躍推進計画の実施状況

<b>■ 評価年度</b>	令和6年度
<b>■ 目標に対する達成度</b>	
採用目標	【各年6月1日時点の法定雇用率を満たす採用数の確保】 令和6年6月1日時点の実雇用率において、法定雇用率を達成。 実雇用率 3.09%（令和6年6月1日時点） ※法定雇用率 2.80%
定着目標	【障がいのある職員（会計年度任用職員を除く。）の採用後1年の定着率 100%】 令和7年6月1日時点において、該当なし。 令和6年度採用者 なし
満足度目標	【障がいのある職員が仕事にやりがいを感じ、生き活きと働くことができているか等を把握するための面談の実施 年1回以上】 障がいのある職員と面談を年1回以上行い、働き方への満足度を把握した。
<b>■ 目標の達成に向けた取組内容の実施状況</b>	
1. 障がいのある職員の活躍を推進するための体制整備	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「障がい者雇用推進者」として、警務部長を選任し、障がいのある職員の雇用の促進及び安定を図っている。</li> <li>・令和6年度において、「障がい者職業生活相談員」を3名選任し、障がいのある職員の相談窓口とした。 また、障がい者職業生活相談員の選任予定者について、厚生労働省が実施する公務部門向け障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講させた。</li> <li>・障がいのある職員が配属されている部署とヒアリングを行うなど、障がい者雇用に対する職員の理解を深めた。</li> </ul>	
2. 障がいのある職員の活躍を推進するための人事管理・環境整備	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・障がい特性に配慮しながら、障がいのある職員の積極的な採用に努め、特定の障がいを対象外とするなどの不適切な取扱いを行っていない。</li> <li>・障がいのある職員の能力や希望も踏まえ、障がいのある職員がその能力を発揮して遂行できる職務の選定や創出について、各所属に対し調査を行った上で進めている。</li> <li>・障がい特性に配慮した施設整備の検討、必要な就労支援機器の導入を検討している。</li> <li>・各種休暇や勤務時間に関する制度について周知し、通院や体調に配慮した上で各種制度の利用促進に努めている。</li> <li>・研修受講の際には、職員本人の希望及び障がい特性に配慮して実施することとしている。 また、勤務希望調査により、障がい特性や能力等を把握した人事配置に努めている。</li> <li>・在職中に疾病、事故等により障がい者となった職員について、円滑な職場復帰や就労継続等を支援し、障がい特性や能力等を把握した人事配置に努めている。</li> </ul>	
3. その他	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・障がい者施策に係る物品購入等において、障がい者雇用に積極的に取り組む企業からの調達を優先し、障がい者雇用に関する優良な中小企業主に対する認定制度に基づく認定中小企業から優先調達を行う取組の必要性について検討している。</li> </ul>	